



Organización
Internacional
del Trabajo

Actas

Conferencia Internacional del Trabajo
111.ª reunión, 2023

► Actas





Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad - La obra debe citarse como sigue: *Actas, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.*

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales incluidos en esta publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos.

Toda controversia que resulte de la presente licencia y no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicha controversia.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-037883-0 (impreso)
ISBN 978-92-2-037884-7 (web PDF)

Publicado también en francés: *Compte rendu des travaux*, 111^e session de la Conférence internationale du Travail, ISBN 978-92-2-037881-6 (impreso), ISBN 978-92-2-037882-3 (web PDF), y en inglés: *Record of proceedings* - International Labour Conference, 111th Session, ISBN 978-92-2-037879-3 (impreso), ISBN 978-92-2-037880-9 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.



► Índice

Índice temático

	Actas núm.
Sesión plenaria - Sesión inaugural de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	8A
Primer punto del orden del día: Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y Memoria del Director General	
Transcripción de la discusión de las memorias del Director General y del informe de la Presidenta del Consejo de Administración	
Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones	
Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras.....	3A
Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación.....	3B
Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones	
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas	
Primera parte: Informe General.....	4A
Segunda parte: Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países.....	4B
Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación.....	4C
Cuarto punto del orden del día: Aprendizajes (acción normativa, segunda discusión)	
Informes de la Comisión Normativa: Aprendizajes	
Texto de la Recomendación presentada a la Conferencia para su adopción.....	5A
Resumen de las labores.....	5B
Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes.....	5C
Quinto punto del orden del día: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)	
Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Protección de los trabajadores	
Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción.....	6A
Resumen de las labores.....	6B
Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores.....	6C



Actas núm.

Sexto punto del orden del día: Una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión general)

Informes de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción..... 7A

Resumen de las labores..... 7B

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General

sobre una Transición Justa 7C

Séptimo punto del orden del día: Derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones**Octavo punto del orden del día: Proyecto de convenio y proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo****Noveno punto del orden del día: Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con miras a obtener el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta por el Gobierno de Belarús**

Informe de la Comisión de Asuntos Generales..... 1A

Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Asuntos Generales: Presentación y discusión del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las recomendaciones formuladas por la Comisión..... 1B

Comisión de Verificación de Poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes..... 2A

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes..... 2B

Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Verificación de Poderes..... 2C

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes:

Presentación del informe del que la Conferencia toma nota

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes:

Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo..... 8B**Sesión plenaria: Clausura de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo..... 8C**

Índice por número de Actas

Actas núm.

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

- 1A Informe de la Comisión de Asuntos Generales: Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)
- 1B Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Asuntos Generales: Presentación y discusión del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las recomendaciones formuladas por la Comisión

Informes de la Comisión de Verificación de Poderes

- 2A Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes
- 2B Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes
- 2C Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Verificación de Poderes
 - Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes:
 - Presentación del informe del que la Conferencia toma nota
 - Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes:
 - Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión

Informes de la Comisión de Cuestiones Financieras

- 3A Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras
- 3B Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

- 4A Primera parte: Informe General
- 4B Segunda parte: Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países
- 4C Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación

Informes de la Comisión Normativa: Aprendizajes

- 5A Texto de la Recomendación presentada a la Conferencia para su adopción
- 5B Informe de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes
- 5C Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes

Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Protección de los trabajadores

- 6A Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción
- 6B Informe de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores
- 6C Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores

Informes de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa

- 7A Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción
- 7B Informe de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa
- 7C Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa



Actas núm.**Sesiones plenarias**

- | | |
|----|---|
| 8A | Sesión plenaria - Sesión inaugural de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
Transcripción de la discusión de las memorias del Director General y del informe de la Presidenta del Consejo de Administración |
| 8B | Cumbre sobre el Mundo del Trabajo |
| 8C | Clausura de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo |

Textos adoptados por la Conferencia

Instrumentos

Decisiones relativas a la derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones

Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191)

Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 207)

Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)

Resoluciones

- I. Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús
- II. Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo
- III. Resolución relativa a la pronta ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023
- IV. Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores
- V. Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos
- VI. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros
- VII. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024
- VIII. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022



► Actas

8A

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

Fecha: 23 de junio de 2023

Sesión plenaria: Sesión inaugural de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Apertura de la reunión	3
Elección de la Presidencia de la Conferencia	3
Elección de las Vicepresidencias de la Conferencia	5
Designación de las Mesas de los grupos	6
Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia	7
Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia	8
Discurso de apertura del Presidente de la Conferencia	8
Presentación de la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo	10
Presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración	13
Discursos de apertura de las Presidentas del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia	16
Clausura de la sesión	24



Lunes, 5 de junio de 2023, a las 11.15 horas

Presidentes: Sra. Fuentes Julio, Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Sr. bin Samikh Al Marri

Apertura de la reunión

Sra. Fuentes Julio

Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo

Tengo el grato honor de desearles la más cordial bienvenida a esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Mi nombre es Claudia Fuentes Julio, soy la Embajadora y Representante Permanente de la República de Chile, aquí en Ginebra. El día de hoy tengo el grato honor de declarar abierta esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en mi calidad de Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo durante el periodo 2022-2023.

Conforme es de su conocimiento, esta reunión de la Conferencia marca un regreso al formato plenamente presencial de la Conferencia, si bien se han mantenido algunas facilidades tecnológicas introducidas a raíz de las conferencias virtuales celebradas en años recientes. Así pues, es un placer desearles a todos y a todas, Gobiernos, trabajadores y empleadores, la más cordial bienvenida a Ginebra con motivo de esta importante reunión.

Elección de la Presidencia de la Conferencia

Sra. Fuentes Julio

Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo

Les propongo que emprendamos sin dilación las labores inscritas en el programa de esta mañana, empezando con el nombramiento de quien ejercerá la presidencia de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Cedo la palabra a la Sra. Stasch, representante gubernamental de Alemania, quien ejerce actualmente la presidencia del Grupo Gubernamental para que nos presente la candidatura de su grupo.

Sra. Stasch

Gobierno (Alemania), hablando en nombre del Grupo Gubernamental
(original inglés)

En mi calidad de Presidenta del Grupo Gubernamental, me han encomendado la presentación de la candidatura del Sr. Ali bin Samikh Al Marri, Ministro de Trabajo de Qatar, al cargo de Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta candidatura fue presentada por el grupo de Asia y el Pacífico, de conformidad con la rotación regional establecida con respecto a las candidaturas para ejercer la presidencia y las vicepresidencias de la Conferencia.

Con una larga trayectoria en el servicio público, el Sr. bin Samikh Al Marri ocupó numerosos cargos antes de ser nombrado Ministro de Trabajo de Qatar en octubre de 2021. Fue Presidente del Comité Nacional de Derechos Humanos de Qatar y del Comité Árabe Permanente de Derechos Humanos en la Liga de los Estados Árabes. Asimismo, ha participado estrechamente en iniciativas como el Foro de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos



de la Región de Asia y el Pacífico y la Red Árabe de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

El Sr. bin Samikh Al Marri tiene un doctorado en Ciencias Políticas, además de una maestría en la misma disciplina. Habida cuenta de sus competencias y experiencia previa, en particular tras haber ejercido la vicepresidencia de la Conferencia en 2022, el Grupo Gubernamental confía en que guiará hábilmente la labor de esta reunión de la Conferencia y le desea el mayor de los éxitos.

Sra. Hornung-Draus

Vicepresidenta empleadora del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera apoyar la candidatura del Sr. bin Samikh Al Marri.

Sra. Passchier

Vicepresidenta trabajadora del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

Este punto, en la sesión de apertura de la reunión de la Conferencia, es habitualmente una mera formalidad. No obstante, hoy quisiera formular unas breves observaciones en nombre del Grupo de los Trabajadores. En primer lugar, deseo expresar el compromiso del Grupo de los Trabajadores con el importante principio de esta Organización según el cual los grupos de mandantes son plenamente autónomos para elegir a sus representantes; nosotros apreciamos ese principio. Al mismo tiempo, esperamos que los mandantes, al proponer candidatos para funciones que son decisivas en la gobernanza de la OIT —como la presidencia de la Conferencia—, velen por que esos candidatos estén plenamente comprometidos con el mandato y la estructura tripartita de la OIT, sus principios, derechos y valores fundamentales, y su sistema de control.

El país designado para presidir la reunión de la Conferencia de este año —Qatar— ha sido objeto, en los últimos años, del escrutinio del sistema de control de la OIT en relación con las violaciones de los derechos fundamentales de un gran número de trabajadores migrantes durante los preparativos de la Copa Mundial de la FIFA de 2022. Debemos reconocer la colaboración de Qatar con la OIT, con el movimiento sindical internacional y con la Organización Internacional de Empleadores para llevar a cabo reformas fundamentales en su sistema jurídico y lograr mejoras sobre el terreno.

Sin embargo, una vez finalizada la Copa Mundial, algunos sindicatos activos sobre el terreno expresaron serias dudas acerca de la existencia de un compromiso suficiente para seguir aplicando las medidas necesarias a fin de resolver la difícil situación de los trabajadores migrantes. Esto ha dado lugar, en los últimos días y semanas, a largas conversaciones, en parte celebradas a iniciativa de la OIT, y debemos expresar nuestra gratitud al Director General y a su equipo por su apoyo a ese respecto. Dichas conversaciones han culminado en un entendimiento común sobre la necesidad de reanudar la colaboración y agilizar las reformas y su implementación, y en un acuerdo para abordar las cuestiones pendientes de forma conjunta y a corto plazo en interés de los trabajadores migrantes en Qatar.



Un proceso de este tipo nunca es fácil, pero una vez más comprobamos que un diálogo social genuino puede lograr progresos. Encomiamos a Qatar por intensificar su colaboración con la OIT y con el movimiento sindical internacional, y por expresar su pleno compromiso con los principios, derechos y valores fundamentales de esta Organización. Esperamos con interés los resultados positivos de la reanudación de esta colaboración. Desde luego, deseáramos que se llevaran a cabo procesos similares en otros países de la región y del mundo.

Con estas observaciones, deseo expresar que el Grupo de los Trabajadores puede aceptar la designación de Qatar para presidir la reunión de la Conferencia.

Sra. Fuentes Julio

Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo

Habiendo escuchado la candidatura del Grupo Gubernamental, que ha sido debidamente respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores, entiendo que la Conferencia desea elegir al Sr. Ali bin Samikh Al Marri, Ministro de Trabajo de Qatar, Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. bin Samikh Al Marri le transmito mis más cálidas felicitaciones y tengo el agrado de invitarle a que suba al estrado y asuma sus funciones.

(El Sr. bin Samikh Al Marri, Ministro de Trabajo de Qatar, es elegido Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y toma posesión del cargo).

El Presidente

(original árabe)

Quisiera agradecerles a todos ustedes la oportunidad que me ofrecen de desempeñar este honorable cometido. Haré todo lo posible, junto con mis colegas de la Mesa, para orientar la labor de la Conferencia, sobre la base de sus tradiciones de larga data y sus normas y principios rectores. Además, no escatimaré esfuerzos para garantizar que esta reunión de la Conferencia sea un éxito; cuento con el valioso apoyo de todos ustedes para alcanzar este objetivo.

Elección de las Vicepresidencias de la Conferencia

El Presidente

(original árabe)

Nuestra primera tarea consistirá en la elección de las Vicepresidencias de la Conferencia. Cedo la palabra a la Secretaria de la Mesa de la Conferencia, la Sra. Dimitrova, quien dará lectura a las candidaturas propuestas por los tres grupos.

Sra. Dimitrova

Secretaria de la Mesa de la Conferencia

(original inglés)

Las candidaturas para las tres Vicepresidencias de la Conferencia son las siguientes: Grupo Gubernamental, Sra. Ajder (República de Moldova), Grupo de los Empleadores, Sr. Munthe (Noruega), y Grupo de los Trabajadores, Sr. Awan (Pakistán).



El Presidente (original árabe)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueban estas propuestas?

(Se aprueban las propuestas).

El Presidente (original árabe)

Es un placer invitar a mis colegas de la Mesa a que se unan a mí en el podio.

Designación de las Mesas de los grupos

El Presidente (original árabe)

Procederemos ahora a las designaciones de los miembros de las Mesas del Grupo Gubernamental, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. Cada grupo es autónomo a la hora de elegir a sus miembros. Los nombres de las personas designadas por los grupos son los siguientes:

Grupo Gubernamental:

Presidenta: Sra. Stasch (Alemania)

Vicepresidenta: Sra. Imene-Chanduru (Namibia)

Grupo de los Empleadores:

Presidenta: Sra. Hornung-Draus (Alemania)

Vicepresidentes: Sr. Furlan (Brasil)

Sr. Mackall (Estados Unidos de América)

Sr. Matsui (Japón)

Sr. Matthey (Suiza)

Sra. Mugo (Kenya)

Secretario: Sr. Suárez Santos (Organización Internacional de Empleadores)

Grupo de los Trabajadores:

Presidenta: Sra. Passchier (Países Bajos)

Vicepresidentes: Sr. Atwoli (Kenya)

Sr. Dimitrov (Bulgaria)

Sra. Gono (Japón)

Sr. De Lisboa (Brasil)

Secretario: Sr. Beirnaert (Confederación Sindical Internacional)



Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia

El Presidente

(original árabe)

El siguiente punto del orden del día se refiere a la constitución y composición de las comisiones permanentes y las comisiones técnicas que deben examinar los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Conferencia. El Reglamento de la Conferencia prevé la constitución de las siguientes comisiones permanentes: la Comisión de Verificación de Poderes, la Comisión de Cuestiones Financieras, la Comisión de Asuntos Generales, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Redacción.

Además de las citadas comisiones permanentes, la Conferencia tal vez estime oportuno constituir las comisiones técnicas que figuran a continuación para que examinen, respectivamente, los puntos IV, V y VI del orden del día de la reunión de la Conferencia y elaboren informes al respecto: la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores y la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa.

Los grupos han informado a la secretaría de los nombres de las personas designadas para integrar la Comisión de Verificación de Poderes, a saber: la Sra. Samuelsen (Noruega), del Grupo Gubernamental; el Sr. Yllanes Martínez (México), del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Vogt (Estados Unidos de América), del Grupo de los Trabajadores.

La Comisión de Cuestiones Financieras está compuesta por un delegado gubernamental de cada Estado Miembro de la Organización representado en la Conferencia. No es necesario registrarse para esta comisión.

En cuanto a la Comisión de Asuntos Generales, la práctica ha sido que su composición se corresponda con la del Consejo de Administración. Por consiguiente, está compuesta por todos los miembros gubernamentales permanentes y adjuntos del Consejo de Administración y todos los miembros empleadores y trabajadores permanentes y adjuntos. Conforme a la recomendación del Consejo de Administración, la Conferencia tal vez estime oportuno remitir los puntos VII, VIII y IX del orden del día a la Comisión de Asuntos Generales para que los examine y elabore informes al respecto.

En lo que respecta al Comité de Redacción, de conformidad con el artículo 9 del Reglamento de la Conferencia, su composición será determinada por la comisión que le remita un texto, que en la presente reunión será la Comisión Normativa.

La composición de las comisiones propuesta por los grupos se comunica a los participantes en el [sitio web de la Conferencia](#).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la constitución de las comisiones y su composición propuesta?

(Se aprueban las propuestas).



Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia

El Presidente (original árabe)

De conformidad con el párrafo 2, k) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, el Consejo de Administración ha invitado a determinadas organizaciones internacionales no gubernamentales para que se hagan representar en la 111.ª reunión de la Conferencia, quedando entendido que corresponderá a la Conferencia examinar las solicitudes de dichas organizaciones para asistir a las sesiones de las comisiones que se ocupen de los puntos del orden del día por los cuales hayan manifestado particular interés.

De conformidad con el párrafo 6 del artículo 36 del Reglamento, la Conferencia quizá desee invitar a las organizaciones que figuran en el documento titulado *Participation of international non-governmental organizations in Committees of the International Labour Conference*, disponible únicamente en inglés en el sitio web de la Conferencia, para hacerse representar en las comisiones correspondientes.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueba la propuesta?

(Se aprueba la propuesta).

Discurso de apertura del Presidente de la Conferencia

Sr. bin Samikh Al Marri

Presidente de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
(original árabe)

Ante todo, permítanme expresar mi agradecimiento a los Gobiernos de la región de Asia y el Pacífico y al Grupo Gubernamental por haber designado a Qatar para presidir la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera, asimismo, agradecer al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores que hayan apoyado mi designación.

Valoramos esa confianza, que representa la culminación de la satisfactoria cooperación que Qatar ha mantenido con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes tripartitos, particularmente a lo largo de estos últimos años, pese a la existencia de algunos desafíos que intentaremos superar sin escatimar esfuerzos.

Nos reunimos en un contexto marcado por múltiples crisis y una gran incertidumbre a escala mundial. La celebración de esta reunión se produce en un momento especialmente oportuno para la discusión de una serie de cuestiones de interés para los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos de todo el mundo.

Los puntos inscritos en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia guardan una estrecha relación con nuestra estrategia nacional de desarrollo en Qatar y estoy convencido de que lo mismo podría decirse de muchos de los Gobiernos presentes en la sala.

En la Memoria del Director General titulada *Promoción de la justicia social*, que hoy examinamos, se destaca la necesidad de impulsar la justicia social y promover el trabajo decente en todo el mundo. En ella se examinan algunas de las realidades a las que se enfrenta actualmente el mundo del trabajo, como la desigualdad, la inseguridad y la pobreza galopante, y se ponen de relieve las oportunidades estratégicas existentes, a escala nacional e internacional,



para hacer frente a estas realidades, entre otras cosas mediante la creación de una amplia coalición mundial que fomente la cooperación multilateral en pro de la justicia social.

El cambio climático, que tiene efectos transformadores sobre el mundo del trabajo, es —con diferencia— la dificultad más importante y generalizada. En este contexto, espero con interés la Discusión General sobre una Transición Justa, puesto que una transición ambiental justa brindará oportunidades para la diversificación económica en Qatar.

Esto me lleva al segundo punto del orden del día, esto es, la Discusión Normativa sobre Aprendizajes, que también constituye una de nuestras prioridades a nivel nacional. Los aprendizajes de calidad y otras formas de capacitación son fundamentales para facilitar la participación efectiva de los trabajadores qataríes y de otras nacionalidades en los futuros sectores estratégicos.

En tercer lugar, con respecto a la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores, como muchos ustedes saben, este punto guarda una estrecha relación con las reformas laborales que se han emprendido en Qatar. A este respecto, en el informe de la Conferencia titulado *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*, se hace referencia a dos conjuntos de leyes nacionales que entraron en vigor en 2021, a saber, sobre el salario mínimo y sobre el estrés térmico en el trabajo. No obstante, también sabrán que desde 2017 se han adoptado leyes sobre el trabajo doméstico, se ha derogado el sistema de patrocinio (*kafala*) en el marco de las reformas introducidas en el sistema de contratos, y se han establecido comités paritarios compuestos por representantes de los trabajadores y de los empleadores. Asimismo, desde 2017, nuestro sistema de presentación de quejas está disponible en línea y hemos establecido comités de resolución de conflictos laborales, así como un fondo de apoyo a los trabajadores. Se trata de cambios de gran calado, que tienen efectos en materia de protección laboral. Si bien es evidente que esta labor no ha concluido y aún queda mucho por hacer, tenemos la voluntad y el compromiso de seguir avanzando en este sentido.

Como se destaca en el informe de la Conferencia sobre la protección de los trabajadores, los sistemas de diálogo social eficaces favorecen una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y efectiva. En el Estado de Qatar, estamos estudiando cauces para promover el diálogo social entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, en el marco de un proceso que no nos es posible reproducir a partir de otros contextos. En definitiva, no todas las sociedades son idénticas y no todos los mercados laborales se parecen. Para que los cambios sean sostenibles, deben ajustarse a nuestro contexto y a nuestra realidad.

El año pasado, Qatar asumió con orgullo la Vicepresidencia de la reunión de la Conferencia de 2022, durante la cual se adoptó una resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y derecho fundamental en el trabajo y el reconocimiento como convenios fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Seguimos estudiando la posibilidad de ratificar estas normas en materia de seguridad y salud en el trabajo en un futuro próximo, así como las modalidades para incorporar estos principios a nuestra legislación, nuestras políticas y nuestros programas nacionales a fin de asegurar su aplicación. Además, recientemente hemos creado, en el seno del Ministerio, un departamento independiente de seguridad y salud en el trabajo; y estudiaremos la posibilidad de establecer un instituto de seguridad y salud en el trabajo que se centre en actividades de investigación, recopilación de datos, formación y certificación.



Por otro lado, hemos mantenido conversaciones con la Oficina respecto a la elaboración de un nuevo programa para el periodo 2024-2027. Aunque todavía se está trabajando en la definición de los últimos detalles, en colaboración con la OIT, puede decirse que su alcance será exhaustivo y se basará en los avances más recientes. Además, hemos invitado a las federaciones sindicales internacionales a que sigan colaborando con Qatar para facilitar una mayor protección a los trabajadores.

Presentación de la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

El Presidente (original árabe)

Ahora es un honor para mí conceder la palabra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia, el Sr. Gilbert F. Houngbo, quien nos presentará su visión de las labores que se desempeñarán en la presente reunión de la Conferencia durante las próximas dos semanas y su memoria titulada *Promoción de la justicia social*, así como el anexo a este documento relativo a la *Situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*.

Sr. Gilbert F. Houngbo Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia (original francés)

Bienvenidos a la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Permítanme comenzar felicitando a los miembros del Presídium que han sido elegidos para dirigir las labores de la presente reunión de la Conferencia. Celebramos de nuevo una reunión presencial en un momento clave para el mercado de trabajo, un momento en que los avances tecnológicos y científicos siguen promoviendo nuevas formas de trabajo y generando miles de empleos, sin olvidar el aumento de la productividad al que dan lugar.

Al mismo tiempo, hay que reconocer que todos los países, sin excepción, prosiguen sus esfuerzos para recuperar los beneficios económicos y sociales que habían perdido a consecuencia de la COVID-19, si bien cabe constatar que todos esos esfuerzos se han visto afectados por las numerosas crisis que actualmente sacuden al mundo. Todas estas transformaciones estructurales del mercado de trabajo sin duda van a seguir produciéndose.

Es cierto que en la actualidad varios países se enfrentan a una escasez de competencias profesionales y a los efectos de los cambios demográficos en el mercado laboral; otros Estados Miembros por su parte se enfrentan a fenómenos como la migración económica y, en determinados casos, a la fuga de talentos, al tiempo que procuran desarrollar las competencias de la fuerza de trabajo nacional para satisfacer las necesidades de sus propios mercados laborales.

Aunque es cierto que los países de ingresos altos en general han logrado recuperar el nivel socioeconómico del periodo anterior a la COVID-19, también es verdad que la situación es un poco más sombría en lo que concierne al conjunto de los países de ingresos bajos. A este respecto, en la edición del Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo publicada la semana pasada se indica que el número de desempleados a escala mundial es de



aproximadamente 191 millones de personas, cifra apenas inferior a la que se registraba antes de la crisis.

El déficit de empleo de los países de ingresos bajos es del 21,5 por ciento, porcentaje que en el caso de los países de ingresos altos es del 8,2 por ciento. La situación es más inquietante en el caso de los países de ingresos bajos y que además se enfrentan al problema del endeudamiento excesivo; el déficit de empleo de estos países se eleva al 25,7 por ciento, lo que refleja el impacto en el mercado laboral de la problemática del espacio fiscal y del excesivo endeudamiento.

Si bien es cierto que dicho mercado laboral se caracteriza en la actualidad por la presencia de jóvenes cada vez más dinámicos y mejor formados, también lo es que un joven de cada cinco no tiene empleo ni participa en el sistema educativo y de formación profesional. Ello incide negativamente y de forma considerable en la problemática de la economía informal, que desafortunadamente sigue empeorando desde la pandemia de COVID-19.

A pesar de los esfuerzos desplegados por los Gobiernos y los bancos centrales para contener esta inflación galopante (inflación que, según el Fondo Monetario Internacional, se mantendrá en torno al 7 por ciento en 2023), los salarios a escala mundial han aumentado muy por debajo del aumento de los precios, lo que ha producido un deterioro casi constante del poder de compra, sobre todo de los sectores más vulnerables de la sociedad.

El aumento de la productividad y su impacto positivo en la economía es un dato alentador que debe tenerse en cuenta, pero también habría que tener presente que la brecha que separa el crecimiento de la productividad y el aumento de los salarios es cada vez es más grande, así como la gran cantidad de pequeñas y medianas empresas generadoras de empleo que tienen que declararse en quiebra.

Mi mensaje es sencillo: nadie debería esconder la cabeza bajo el ala. Los avances beneficiosos derivados de la cuarta revolución industrial, que promete una transformación radical de los modelos de producción, los cambios demográficos y la necesidad imperiosa de descarbonizar la economía constituyen, con razón, oportunidades para mejorar el futuro de todas las personas. Pero, al mismo tiempo, las desigualdades no dejan de acrecentarse. Es aberrante constatar que, en la actualidad, 4 000 millones de nuestros conciudadanos no gozan de ninguna protección social y que 214 millones de trabajadores ganan menos que el umbral de pobreza. ¿Cómo podemos explicar que, en promedio, las mujeres todavía ganen por hora un 20 por ciento menos que sus colegas varones?

Creo sinceramente que no podemos permanecer impasibles ante el resurgimiento del trabajo infantil y el trabajo forzoso, ni ante los riesgos de discriminación, exclusión o violencia y acoso.

En resumen, tenemos que pisar con más fuerza el acelerador de la justicia social. Esta última, cabe recordar, es la piedra angular y la razón de ser de nuestra Organización. También conforma la base de la agenda social de las Naciones Unidas desde su creación.

La iniciativa de una Coalición Mundial para la Justicia Social pretende reunir a todos los actores de buena voluntad del mundo del trabajo, pero también del sistema de las Naciones Unidas, de las instituciones financieras internacionales, de los bancos multilaterales de desarrollo, así como a los actores bilaterales y del sector privado, la sociedad civil y el mundo académico, con el fin de galvanizar nuestros esfuerzos en pro de una mayor justicia social.

A corto plazo, quisiéramos elevar el debate político sobre la necesidad de integrar sistemáticamente la agenda social en todas estas grandes reuniones internacionales,



regionales y locales. Juntos, de aquí al final del año en curso, queremos definir los grandes temas en los que tenemos que centrar estos esfuerzos suplementarios. El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas —puesto en marcha por el Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Antonio Guterres, y por mi predecesor, Sr. Guy Ryder— es un buen ejemplo de ello.

Otros ejemplos en este sentido son la lucha contra las desigualdades y la informalidad y el acceso de todas las personas a la educación y el aprendizaje, al igual que la integración de los derechos humanos y laborales en los acuerdos comerciales y las cadenas de suministro.

La Coalición Mundial para la Justicia Social tiene por objeto acelerar la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible movilizándolo a los actores del sistema multilateral, de modo que sus acciones se ajusten mejor a los objetivos de justicia social.

Basándose en el mandato de justicia social de la OIT, la Coalición pretende establecer un equilibrio entre las consideraciones ambientales, económicas y sociales en el debate mundial, incluida la reforma de la arquitectura financiera internacional que se plantea. Quisiéramos abogar por la coherencia de las políticas y la inversión en la protección social y el trabajo decente. Queremos profundizar en el discurso sobre la reforma del sistema financiero con el objeto de prestar un apoyo más adecuado a la economía real y el empleo decente a fin de garantizar un enfoque centrado en las personas.

Desde que asumí el cargo, he tenido la oportunidad de visitar varios Estados Miembros. He podido constatar los efectos nefastos de las sucesivas crisis, el aumento de las desigualdades y la cuestión candente del costo de la vida, por citar solo algunas dificultades. Sin embargo, también he sido testigo de la determinación de numerosos Gobiernos e interlocutores sociales para hacer frente a estas dificultades, así como a estos nuevos retos.

Afortunadamente, existe una verdadera voluntad de abordar los obstáculos estructurales que entorpecen el progreso económico y social. Me refiero a un compromiso para lograr que las nuevas tecnologías creen empleos decentes, para proporcionar las competencias y el apoyo necesarios para una transición justa, a fin de que las trabajadoras y los trabajadores, así como las empresas, sobre todo las pymes, puedan beneficiarse de la nueva economía con bajas emisiones de carbono, y para apoyar la protección social en sociedades más justas, cohesionadas y resilientes. Por todos estos motivos, mi primera Memoria presentada a la Conferencia se titula «Promoción de la justicia social».

Asimismo, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a los jefes de Estado y de Gobierno, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los colegas de los organismos del sistema multilateral y los demás dirigentes que han aceptado participar en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia social para todos.

En este contexto, debemos reforzar nuestra adhesión a un multilateralismo eficaz. Debe materializarse, en la OIT y fuera de ella, por medio de un compromiso constructivo y la búsqueda de soluciones comunes y consensuadas.

Frente a los riesgos de división, enconamiento y polarización de diversas opiniones, debemos, incluso diría que tenemos la obligación moral de potenciar el uso de la diplomacia para acercar los puntos de vista de los diferentes grupos. En última instancia, reconozcámoslo, en un momento en que el multilateralismo se halla deteriorado, debemos hacer todo lo posible por garantizar la prevalencia de la fuerza de la diplomacia internacional sobre la diplomacia de la fuerza.

Debemos tratar de comprender las opiniones de unos y de otros, buscar un entendimiento común y facilitar la inclusión. En la OIT, esto también implica realizar progresos



con respecto a la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de 1986 a fin de poder avanzar en la democratización de la gobernanza de nuestra Organización.

En mi calidad de Director General, es mi deber señalar su atención sobre una preocupación que efectivamente existe. Dos tercios de los Estados Miembros, es decir, 125 países, han ratificado dicho instrumento de enmienda. Sin embargo, su aplicación sigue siendo ilusoria y está bloqueada por ocho de los diez Estados Miembros de mayor importancia industrial. Esta situación es contraria a nuestros valores de democracia y justicia social.

Tengamos presente toda nuestra experiencia de negociación tripartita a lo largo de las dos próximas semanas a fin de alcanzar un consenso en las diferentes comisiones de la Conferencia. En primer lugar, además de las labores habituales de la Comisión de Aplicación de Normas, espero con impaciencia el examen del Estudio General titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. En segundo lugar, la Comisión Normativa sobre Aprendizajes estudiará la necesidad fundamental de promover un aprendizaje de calidad en el marco de políticas adecuadas. En tercer lugar, la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores nos indicará las futuras prioridades en materia de fortalecimiento de las instituciones del trabajo, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019. No puedo menos que alegrarme de la importancia que todos los participantes otorgan a esta cuestión. En cuarto lugar, para afrontar los retos planteados por el cambio climático, la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa examinará los efectos en el mundo del trabajo de la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. En quinto lugar, no puedo olvidar la Comisión de Asuntos Generales, cuyas conclusiones se esperan con especial interés este año. Por último, la labor de la Comisión de Cuestiones Financieras se centrará en la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025. La adopción del presupuesto es esencial a fin de proporcionar los recursos necesarios con miras a poner en práctica soluciones apropiadas centradas en las personas e impulsar el reto de promover la justicia social.

En la presente reunión de la Conferencia también tendrán la oportunidad de examinar mi Memoria sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Por desgracia, confirma la existencia de condiciones del mercado de trabajo que siguen siendo deficientes, un nivel de desempleo elevado y un aumento del nivel de pobreza, sobre todo en Gaza, donde el índice de pobreza ha pasado del 59 al 65 por ciento. La Oficina continuará prestando asistencia técnica a la Autoridad Palestina, así como a los trabajadores y empleadores en Palestina.

Aprovechemos, pues, esta reunión de la Conferencia para construir un mundo más estable y equitativo con transiciones justas, aprendizajes de calidad que fortalezcan las competencias y el potencial de empleo de los jóvenes, una protección laboral inclusiva y eficaz y, sobre todo, más trabajo decente.



Presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración

El Presidente (original árabe)

Tengo el grato honor de conceder la palabra a la Presidenta del Consejo de Administración para el periodo 2022-2023, la Sra. Fuentes Julio, quien presentará su informe sobre las actividades del Consejo de Administración a lo largo de este periodo. Cúmpleme recordar que dicho informe se ha publicado en el sitio web de la Conferencia con la signatura [ILC.111/Informe I\(B\)](#).

Sra. Fuentes Julio

Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo

Tengo el grato honor de presentarles mi informe, que lleva la signatura ILC.111/Informe I(B). El informe que presento a esta reunión de la Conferencia contiene un resumen de las deliberaciones más destacadas que celebró el Consejo de Administración desde la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Cabe recordar que este informe responde a la voluntad de mantener informada a la totalidad de los Miembros de la Organización de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, cuya composición es limitada y cambia cada tres años. Este afán reviste suma importancia puesto que dichas decisiones marcan el rumbo de la labor de la Organización en todos y cada uno de sus Estados Miembros.

Antes de entrar en materia me gustaría agradecer a los miembros tripartitos del Consejo de Administración la dedicación con la que han llevado a cabo su labor a lo largo de los últimos doce meses. La dinámica y la cadencia de nuestros debates han supuesto un ritmo intenso para todos los delegados y delegadas y para el personal de la Oficina que nos ha prestado su respaldo incansable. No obstante, en la mayoría de los casos nuestra voluntad de producir resultados armoniosos nos ha permitido conciliar posturas disonantes mediante la búsqueda del consenso. Nuestra labor no ha sido fácil, pero mayoritariamente hemos logrado llevarla a buen puerto. Muchas gracias a todos por su esfuerzo y su entrega.

No podría presentar ante ustedes los frutos de este esfuerzo mancomunado sin antes recalcar cuán importante ha sido para mi país el poder contribuir al trabajo de la OIT desde la presidencia del Consejo de Administración. Chile no ocupaba esta posición desde principios de los años noventa, por lo que esta oportunidad ha representado un gran desafío y una bella responsabilidad. Espero sinceramente poder haber representado el compromiso de todos los actores del mundo del trabajo, tanto de mi país como de mi querida América Latina, así como de otras regiones, con el establecimiento del trabajo decente como medio y fin para alcanzar una verdadera justicia social para nosotros, así como para las futuras generaciones. Este ha sido el principio rector de la presidencia chilena en el Consejo de Administración.

Durante mi mandato, el Consejo de Administración abandonó progresivamente las disposiciones impuestas por la pandemia de la COVID-19 y volvió a celebrar reuniones totalmente presenciales. Esta experiencia deja claro que no se puede subestimar el rol que desempeña la interacción humana en la eficacia de las negociaciones. No obstante, también es importante reconocer las ventajas de la conectividad a distancia, siempre que se den las circunstancias adecuadas. Dicho esto, si bien la participación a distancia garantiza una mayor inclusión y constituye un servicio adicional con el que seguiremos contando en reuniones futuras, es evidente que nunca será tan eficaz como las negociaciones en persona.

En marzo de 2022, el Consejo de Administración eligió a su undécimo Director General, el Sr. Gilbert F. Houngbo, quien asumió sus funciones el 1.º de octubre de 2022 durante mi mandato.

El nuevo Director General ha formulado claramente sus objetivos y la dirección que desea dar a la Organización. Entre ellos figura forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social durante esta reunión de la Conferencia, tema que fue objeto de discusión por parte del Consejo de Administración. Esta oportuna iniciativa es congruente con el llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas en favor de un nuevo contrato social y con la Cumbre Social Mundial que se celebrará en 2025. Confío en que la Coalición contribuya a ambas iniciativas.



La Coalición Mundial para la Justicia Social refleja el empeño del Director General por impulsar la justicia social mediante la promoción del trabajo decente. Se anticipa que permita a la Organización profundizar y fortalecer el compromiso de la comunidad internacional con la promoción de la justicia social. Asimismo, debería promover la aplicación del Programa de Trabajo Decente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por último, la Coalición promoverá, orientará y ampliará las medidas políticas, nuevas y en curso, que requieren una mayor solidaridad, coherencia y coordinación. Señor Director General, le deseo pleno éxito en las próximas etapas de esta iniciativa e invito a los mandantes tripartitos de la Organización a seguir orientando a la Oficina al respecto, de forma que la Coalición se materialice como una iniciativa conjunta en beneficio de todos.

Conforme es de su conocimiento, el Consejo de Administración también dedicó largas horas al examen de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General. Al respecto, el Consejo de Administración ha redactado una resolución que somete a la adopción de la presente reunión de la Conferencia y que será objeto de la labor de la Comisión de Cuestiones Financieras. Las propuestas de Programa y Presupuesto que la Comisión de Cuestiones Financieras tendrá entre manos marcarán el curso de la Organización durante el próximo bienio. Por tal motivo, es de importancia capital que la Conferencia adopte un programa y presupuesto en la actual reunión, ya que de ello depende el rumbo de las actividades y la incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en los próximos dos años. A la luz de lo anterior, el Consejo de Administración no ha escatimado esfuerzos en cumplir con su parte en este proceso. Ahora, le deseo a la Comisión mucho éxito en el desempeño de su función. La plenaria de la Conferencia estará atenta a la votación relativa a la adopción de la resolución conexas que, esperamos, la Comisión estará en condiciones de someterle el día lunes 12 de junio.

Este año, el Consejo de Administración también dio seguimiento a distintas resoluciones previamente adoptadas por la Conferencia. Entre ellas figuran la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria, la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, el Consejo de Administración también dio seguimiento a los casos de incumplimiento de las normas internacionales del trabajo emanados de distintos artículos de la Constitución de la OIT. Dichas deliberaciones nos proporcionaron, una vez más, un ejemplo tangible de que cuando la función normativa de la Organización se aúna a la voluntad política clara de los Estados Miembros cuyos casos han sido objeto de examen, la consecución de resultados en favor del diálogo y la justicia social es palpable. En este contexto, quisiera felicitar a los mandantes tripartitos de todos los Estados Miembros que figuran en el orden del día del Consejo de Administración de este año por su dedicación y su clara voluntad de promover los principios y valores que día a día motivan nuestra acción conjunta.

Quiero terminar expresándoles que ha sido un grato honor y un gran privilegio desempeñar el cargo de Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo durante este año. Conforme mi mandato llega a término, hago votos para que bajo esta nueva administración los nobles principios fundacionales de esta institución sigan irrigando la semilla del futuro del trabajo que aspiramos a cosechar, en aras de una paz duradera firmemente arraigada en la justicia social.

Antes de finalizar, cúpleme agradecer también a las Vicepresidentas, aquí frente a mí, de los estamentos de los empleadores y los trabajadores la labor que hemos realizado conjuntamente a lo largo de estos doce meses. Cabe recordar que este ha sido el segundo año



consecutivo en el que los tres miembros de la Mesa de la Conferencia han sido mujeres, lo que debería constituir una fuente de gran orgullo y satisfacción para todos nosotros.

Acojo con agrado la oportunidad de reunirme con ustedes nuevamente en la 348.ª reunión del Consejo de Administración, que tendrá lugar el sábado 17 de junio, durante la cual cederé la batuta a mí sucesor o sucesora. Con estas palabras, les presento mi informe sobre la labor del Consejo de Administración durante el periodo de junio de 2022 a junio de 2023 y les agradezco a todos su atención.

Discursos de apertura de las Presidentas del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

El Presidente (original árabe)

Procederemos ahora a escuchar los discursos de apertura de la Presidenta del Grupo de los Empleadores y de la Presidenta del Grupo de los Trabajadores, quienes presentarán las perspectivas de sus respectivos grupos sobre las labores de la Conferencia.

Sra. Hornung-Draus Presidenta del Grupo de los Empleadores (original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera comenzar felicitando al Presidente y a los Vicepresidentes de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo por su elección. Tienen el mandato de presidir una reunión importante, que se celebra en un contexto internacional complejo y cambiante que plantea muchos retos, pero que también presenta muchas oportunidades de cara al futuro. En este contexto, es más importante que nunca que la OIT se centre en su mandato —esto es, el mundo del trabajo— y en sus valores y principios universales y se mantenga leal a ellos. Estos valores y principios son definidos y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, el órgano decisorio supremo de la OIT, con pleno respeto de la diversidad social, económica y cultural de sus Estados Miembros.

A medida que avancen nuestras labores en las dos próximas semanas, debemos recordar que la consecución de un consenso tripartito constituye la base para obtener resultados justos y equitativos y poder llevarlos a la práctica eficazmente, ya que solo se puede lograr la implicación de todas las partes interesadas por medio del consenso. Por consiguiente, esta premisa debe guiar nuestras deliberaciones. La diversidad y las divergencias que de esta se deriven pueden y deben superarse con buena voluntad y en un espíritu de consenso basado en el respeto de todos los mandantes de esta organización. No podemos permitir que nuestras divergencias conviertan el consenso en una excepción.

Los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos deben cooperar y tratar de alcanzar un consenso. Por su parte, la Oficina debe actuar con integridad e imparcialidad, trabajar para unir a todos los mandantes y abstenerse de tomar parte de forma interesada en nuestras deliberaciones. Estoy convencida de que, si aplicamos este enfoque, superaremos todas las tensiones y momentos difíciles durante nuestras deliberaciones.

En 2019, el año del Centenario de la OIT, esta conferencia predijo muchas transformaciones en el mundo del trabajo que afectarían, entre otras cosas, a la forma en que trabajamos, el tiempo de trabajo e incluso el concepto mismo de trabajo. Nosotros —el Grupo de los Empleadores— también llamamos la atención sobre los cambios profundos en la forma



en que evolucionan las empresas. Las medidas adoptadas por los Gobiernos en el contexto de la pandemia de COVID-19 han acelerado este proceso. En lo que respecta a la digitalización, hoy ya no somos testigos del «futuro» del trabajo, sino del «presente» del trabajo. Estamos convencidos de que la mayoría de los reglamentos y las instituciones del mercado de trabajo actuales son sólidos, así como flexibles y también adecuados para esta nueva realidad en el mundo del trabajo. No deberíamos correr el riesgo de socavar las excelentes bases que hemos asentado juntos, a través del diálogo social, durante más de un siglo y que nos ayudarán a hacer frente a los retos que plantean las nuevas realidades.

El nuevo Director General, Sr. Gilbert F. Houngbo, dirige por primera vez el apoyo prestado por la OIT a la Conferencia. Damos la bienvenida a Gilbert y a su nuevo equipo directivo, y les deseamos lo mejor en el desempeño de sus funciones. Mañana me referiré a la Memoria del Director General y, más en concreto, a su iniciativa emblemática, a saber, la Coalición Mundial para la Justicia Social; pero permítanme insistir en que esperamos vivamente que esa iniciativa ayude a «revitalizar» el papel de la OIT en el sistema multilateral.

Para que ello se produzca, es imperativo que el programa sobre competencias, productividad y empresas sostenibles también logre el reconocimiento adecuado y forme parte de las prioridades de la OIT. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada por esta conferencia en 2019, nos proporciona las orientaciones necesarias. La OIT solo conseguirá reforzar su credibilidad en todo el sistema de las Naciones Unidas si sus metas en estos ámbitos son ambiciosas.

Por fin regresamos a una reunión de la Conferencia con un formato totalmente presencial. Sin embargo, podemos extraer enseñanzas importantes de nuestra experiencia reciente con sesiones virtuales. Podemos gestionar y optimizar nuestro tiempo mucho mejor, evitar procedimientos innecesarios y responsabilizarnos de nuestro tiempo cuando intervenimos. Asimismo, se puede y debe aprovechar el uso de las herramientas digitales para que la reunión de la Conferencia sea más inclusiva, en particular para aquellos que, excepcionalmente, no pueden acompañarnos en persona. Las diferentes comisiones deberán tener en cuenta estas enseñanzas.

Me gustaría dedicar un momento a examinar brevemente las discusiones que se mantendrán en las comisiones.

La Comisión de Aplicación de Normas se reúne de nuevo para debatir las cuestiones prioritarias inscritas en su orden del día. Esta comisión, que es la más antigua de la Conferencia, se encarga de proporcionar las orientaciones tripartitas al más alto nivel y de más autoridad sobre la aplicación de las normas de la OIT. Este año, esperamos con interés el examen del Estudio General sobre los seis instrumentos relacionados con la discriminación, los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad. La no discriminación en el mundo del trabajo es un componente importante para mejorar el desempeño empresarial y económico general de un país, en particular en lo relativo a la productividad y el crecimiento económico nacionales sobre la base de la equidad y la justicia. Este debate contribuirá a arrojar luz sobre la forma en que, en términos concretos, las normas internacionales del trabajo establecen un equilibrio entre la no discriminación, las diversas expectativas de la sociedad y la diversidad cultural.

Como de costumbre, la labor más ardua de la Comisión de Aplicación de Normas será la discusión sobre la lista de casos individuales. Debo mencionar que, lamentablemente, sigue habiendo Estados Miembros en los que no se respeta el principio básico de la OIT de libertad sindical y de asociación, se bloquean los esfuerzos por lograr un consenso real y sustantivo



sobre las medidas requeridas y se excluye a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las iniciativas para construir un futuro mejor.

Al igual que el año pasado, sigo insistiendo en un punto crucial: la Comisión de Aplicación de Normas debe dejar claro su compromiso con un control equilibrado y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Esas necesidades deben reflejarse no solo en los debates, sino también en sus resultados. El Grupo de los Empleadores continuará realizando esfuerzos para alcanzar conclusiones consensuadas y expresará sus opiniones, aunque estas sean divergentes, desde la comprensión y el respeto mutuos.

Nuestro orden del día también incluye una discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022. Esta discusión es esencial para aprovechar los avances innegables alcanzados en materia de protección laboral desde la discusión anterior celebrada en 2015, tal como se reconoce en el informe facilitado por la Oficina.

Permítanme insistir en un punto fundamental: el cometido de las discusiones recurrentes no es iniciar discusiones sobre políticas generales, sino examinar las medidas de la OIT destinadas a ayudar a los mandantes, así como analizar las iniciativas de los mandantes a fin de implementar sus respectivas políticas y, por supuesto, extraer enseñanzas para acciones futuras. No se trata de plantear nuevos conceptos controvertidos que pueden dar lugar a discusiones interminables, teóricas y polarizadas sobre políticas. Ello podría poner en peligro la posibilidad de alcanzar un resultado consensuado.

Es importante destacar que todos los mandantes deben recordar que no podemos desvincular la protección de los trabajadores de las necesidades de los empleadores y de la necesidad de tener empresas sostenibles que creen empleo. Las empresas deben crecer, ser productivas y crear empleos decentes. Sin un entorno adecuado para ellas no puede haber una protección eficaz o sostenible de los trabajadores.

En la presente reunión, la Conferencia también celebrará una primera discusión general sobre una transición justa. No cabe duda de que se inspirará en las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, que la OIT adoptó en 2015. Creo que estaremos todos de acuerdo en que, para lograr una transición verdaderamente justa, necesitamos conclusiones claras y coherentes que se centren en las prioridades del mundo del trabajo. La tendencia actual en los debates públicos de limitar la noción de transición y los Objetivos de Desarrollo Sostenible únicamente a los aspectos ecológicos no refleja la complejidad de la cuestión. Por consiguiente, doy las gracias al Director General por abordar también este punto en su discurso y decir muy claramente que el objetivo de la Coalición Mundial para la Justicia Social es precisamente corregir este desequilibrio, centrándose en el mundo del trabajo y en el trabajo decente, y destacar la necesidad de que estos aspectos se tengan en cuenta en el contexto de una transición justa. Las políticas de transición justa abarcan una amplia gama de aspectos, por lo que será fundamental mantener un enfoque concreto y coherente durante la discusión, a fin de ofrecer soluciones basadas en datos empíricos y garantizar un resultado útil.

Los mandantes de la OIT necesitan orientaciones prácticas para la creación de empleo y el desarrollo de competencias, sobre todo durante este periodo convulso, con un elevado riesgo de pérdidas sustanciales de puestos de trabajo debido al acusado aumento de los precios de la energía y las elevadas tasas de inflación. Esto afecta no solo a los trabajadores —y, en ese sentido, el Director General mencionó los efectos muy negativos y adversos en el poder adquisitivo y el bienestar de los trabajadores— sino también a las empresas,



especialmente a las pequeñas y medianas empresas (pymes) en todo el mundo. A ese respecto, es fundamental prevenir políticas mal diseñadas, destinadas a combatir las repercusiones del cambio climático, que causen la destrucción no deseada e innecesaria de trabajo decente y pongan en peligro el objetivo mismo de la transición justa.

Demasiadas empresas, en particular las pymes de países en desarrollo, tienen dificultades para anticipar la transformación empresarial necesaria para la mitigación de los efectos del cambio climático y la adaptación a estos. No tienen acceso a la financiación, ni cuentan con ningún apoyo práctico para adecuarse a los nuevos requisitos. La realidad es que muchas empresas corren el riesgo de desaparecer. A menudo, los responsables de la formulación de políticas tienen poco o ningún conocimiento de las necesidades concretas de esas empresas, aunque son la base para la creación de empleo.

Las políticas climáticas mal diseñadas pueden provocar perturbaciones en la economía real y poner en peligro las propias estrategias sobre el clima. La medición del impacto, incluso con respecto a los costos y obstáculos, es fundamental para evitar perturbaciones importantes en la economía real, en particular para las pymes y por supuesto para el empleo en general. Esto también significa que el programa de desarrollo de competencias debería ocupar un lugar primordial en las políticas de transición justa y la OIT debería prestar mucha más atención a la adopción de medidas en este importante ámbito. En ese sentido, felicito de nuevo al Director General por plantear también esta cuestión, destacando de esta manera la importancia para la OIT de contar con una política sobre competencias.

Esto me lleva a hablar sobre la siguiente comisión. Se espera que lleguemos a un acuerdo sobre una nueva norma relativa a los aprendizajes, que aborda precisamente el tema de las competencias. No se puede negar que los sistemas de aprendizaje eficaces son útiles para hacer frente al reto del desempleo, a la escasez de personal calificado y a los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias, y para facilitar la transición de las personas jóvenes de la escuela a la vida laboral. Sin embargo, se observa una disminución del número de aprendices a nivel mundial, lo cual es muy desafortunado, y cada vez resulta más difícil para las empresas atraer a personas jóvenes mediante programas de aprendizaje, sobre todo en las economías en desarrollo con instituciones frágiles. Por consiguiente, no necesitamos una reglamentación rígida, sino un instrumento orientado al futuro que ofrezca orientaciones y flexibilidad con un enfoque de promoción. Este instrumento debería beneficiar al aprendiz, la empresa y la sociedad en su conjunto. Durante el fructífero debate que celebramos el año pasado, alcanzamos un consenso importante, que se ha integrado en la recomendación propuesta por la Oficina. Tenemos que preservar ese equilibrio, sobre la base de un componente normativo adecuado y, lo más importante, un enfoque de promoción.

Antes de concluir, quisiera dedicar un momento a rendir homenaje a la memoria de varios miembros empleadores que han fallecido recientemente y eran miembros importantes del Grupo de los Empleadores. De hecho, estaba previsto que estuvieran presentes en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se trata de Mohamed Al Amer, Fasihul Karim Siddiqi, Zaki Ahmed Khan y Alberto Echavarría. Se les echará mucho en falta.

Fasihul Karim Siddiqi era el Vicepresidente de la Federación de Empleadores del Pakistán (EFP) y un activo colaborador muy respetado del Grupo de los Empleadores. Echaremos mucho de menos su energía, buen humor y creatividad. Zaki Ahmed Khan era el Presidente de la EFP, recientemente fue miembro del Consejo de Administración de la OIT y también participó activamente en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el año pasado. No podemos imaginar la profunda pena que causa la pérdida de ambos dirigentes a todo el equipo de la EFP; enviamos nuestras condolencias a sus familiares y seres queridos.



Asimismo, como muchos saben, nuestro colega Mohamed Al Amer, estimado miembro empleador de la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein, falleció repentinamente durante la reunión del Consejo de Administración de marzo. Su profundo respeto por la OIT y su larga historia nos acompañará.

Por último, pero no por ello menos importante, recordamos a nuestro querido Alberto Echavarría, que era miembro del Consejo de Administración, portavoz del Grupo de los Empleadores en el Comité de Libertad Sindical y Vicepresidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), entre muchas otras funciones importantes. Muchos de los presentes conocían bien a Alberto. Dedicó una gran parte de su carrera a defender los principios de la OIT y los intereses de los empleadores y puso toda su pasión en ello. Literalmente, era uno de los mejores paladines del Grupo de los Empleadores en la lucha por la justa causa del respeto del diálogo social y las organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores en todo el mundo. No tenemos palabras para expresar nuestra pena por esta pérdida tan reciente. Me gustaría concluir con un pensamiento que Alberto compartió con nosotros: «aquí podemos lograr cambios decisivos para la sociedad, los trabajadores y los empleadores». Tenemos la responsabilidad de llevar a cabo esta labor con respeto y de forma constructiva.

Sra. Passchier

Presidenta del Grupo de los Trabajadores (original inglés)

Me complace verlos, tan numerosos, congregados aquí en Ginebra para asistir a la que es la primera reunión plenamente presencial de la Conferencia Internacional del Trabajo desde 2019, hace cuatro años. Confío en que la interacción humana redunde en la positividad, la esperanza y la creatividad que necesitamos a fin de alcanzar conclusiones sustantivas que demuestren nuestra determinación común para configurar el futuro del trabajo, beneficiar a todas las personas y facilitar la justicia social para todos. Antes de continuar, quisiera expresar mis condolencias a Renate Hornung-Draus por las diversas pérdidas sufridas en el Grupo de los Empleadores. No me cabe duda de que, en la 348.^a reunión del Consejo de Administración, que se celebrará el 17 de junio, tendremos ocasión de rendirles un mayor homenaje.

A continuación, quisiera felicitar al Presidente y a los Vicepresidentes de la Conferencia por su elección. Confiamos en que harán todo lo posible para facilitar el buen desarrollo de la reunión de la Conferencia y sabrán guiarnos a lo largo de la misma. Les pido disculpas si me explayo unos minutos más en exponer las observaciones iniciales del Grupo de los Trabajadores sobre las importantes cuestiones que figuran en el orden del día de la reunión de la Conferencia. Aunque cabe esperar muchos arduos debates durante la reunión, no debemos perder nunca de vista los desafíos existentes más allá de estos muros a los que se enfrentan los trabajadores en su vida cotidiana, así como los retos que deben abordar los empleadores y los Gobiernos para lograr una transición justa hacia un futuro pacífico y próspero que, hoy en día, en ocasiones parece difícil de alcanzar.

El cambio climático plantea una amenaza existencial que, en estos últimos años, ha quedado eclipsada por una crisis sanitaria mundial. Entretanto, las catástrofes naturales provocadas por el cambio climático, como inundaciones, sequías, ciclones y olas de calor, están adquiriendo mayor prominencia en todo el mundo, y son las personas más pobres y las regiones más pobres las que más sufren sus consecuencias, lo que conduce, inevitablemente, a un aumento de los flujos migratorios. Las guerras siguen haciendo estragos y existe el riesgo de que se agraven, con el peligro añadido de una amenazadora aniquilación nuclear. Este año,



la hora que marca el denominado «Reloj del Apocalipsis» se sitúa a 90 segundos de la medianoche: nunca antes habíamos estado tan cerca de una catástrofe nuclear mundial. Las inversiones masivas en una nueva carrera de armamento nuclear y convencional están socavando las inversiones en los ámbitos de la seguridad común y la vida en nuestro planeta. Las tensiones geopolíticas siguen mermando la capacidad del multilateralismo para afrontar los problemas comunes de nuestro mundo. Hay noticias desalentadoras que nos advierten de que la inteligencia artificial superará a la humanidad si no asumimos el control.

En un contexto de creciente desigualdad, hambre, pobreza y trabajo infantil, un grupo cada vez mayor de personas desfavorecidas ha perdido la fe y la confianza en sus dirigentes políticos; el extremismo y el populismo están en auge. Esto me lleva a referirme a otra crisis a la que el mundo se enfrenta en la actualidad, que es el estado crítico actual de la democracia y su relación con la supresión de los derechos humanos y laborales. La semana pasada, tuvo lugar en esta sede un evento auspiciado conjuntamente por la OIT y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, sobre el tema La doble hélice del espacio cívico y los derechos laborales. El evento se organizó para conmemorar el 75.º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ambos adoptados en 1948.

Según una nota orientativa de las Naciones Unidas publicada en 2020, el espacio cívico es el entorno que permite que personas y grupos participen activamente en la vida política, económica, social y cultural de sus sociedades. Los agentes de la sociedad civil —incluidos los sindicalistas— deberían poder expresarse libremente con total seguridad y propiciar cambios de manera pacífica y eficaz. Ello requiere mecanismos que permitan el acceso efectivo a la información, el diálogo y la expresión de opiniones divergentes e impopulares.

En su declaración de 2016 ante la Asamblea General de las Naciones Unidas, el entonces Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación señaló que es en tiempos de crisis múltiples cuando los derechos de reunión y de asociación son más necesarios, como cauce para que las personas puedan expresarse pacíficamente, aportar su talento, compartir sus ideas y ayudar a la sociedad a avanzar hacia la resolución de sus problemas. Lamentablemente, muchos Gobiernos han reaccionado adoptando medidas destructivas y contraproducentes, lo que ha reducido el espacio para la expresión y actuación de la sociedad civil.

Durante el evento celebrado la semana pasada, me referí a los sindicatos como mecanismos de alerta ante el peligro: en un entorno en el que los sindicatos gozan de libertad e independencia para sindicarse y participar en el diálogo social, las economías y las sociedades prosperan. Cuando las normas internacionales del trabajo fundamentales son objeto de ataques, a menudo el espacio civil también se reduce y la democracia se debilita, mientras que se menoscaban los niveles de vida y las condiciones de trabajo. En el Índice Global de los Derechos, la Confederación Sindical Internacional ha registrado la erosión de los derechos de los trabajadores a la sindicación y la negociación colectiva durante el último decenio, lo que también está relacionado con las crecientes restricciones a la libertad de expresión y de reunión.

Esta tarde examinaremos, en la Comisión de Asuntos Generales, la situación extremadamente preocupante de Belarús, lo que ha motivado que se invoque el artículo 33 de la Constitución de la OIT por las persistentes violaciones del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Lamentablemente,



este es tan solo un ejemplo de un país en el que tanto el espacio cívico como la libertad sindical y de asociación son objeto de feroces ataques.

En la Declaración de Filadelfia de 1944 se afirma, con razón, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante. Y la libertad sindical y la negociación colectiva siguen siendo los derechos fundamentales más importantes y los más difíciles de alcanzar, especialmente porque se consideran, en la OIT, derechos habilitantes que son necesarios para la consecución de todos los demás derechos.

Por consiguiente, el orden del día de esta reunión de la Conferencia es crucial y oportuno, y acogemos con satisfacción la Memoria del Director General, titulada *Promoción de la justicia social*, en la que nos ofrece una amplia perspectiva que debería orientarnos a lo largo de nuestras labores. Los cambios en las pautas de trabajo y el uso y abuso de los contratos temporales y de corta duración han provocado una masiva inseguridad laboral y han socavado la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el acceso a la protección de los trabajadores, que es uno de los puntos inscritos en nuestro orden del día en el marco de una discusión recurrente. Dicha discusión brinda una buena ocasión para pasar de las palabras a la acción y poner en práctica el llamamiento realizado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 con miras a la protección adecuada de todos los trabajadores, entre otras cosas teniendo en cuenta la seguridad y salud en el trabajo y otros derechos fundamentales como el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, el derecho a un salario mínimo vital y el número máximo de horas de trabajo para todos los trabajadores, independientemente de sus modalidades contractuales o del tipo de empleo. Y esto debe incluir a todos los trabajadores: trabajadores migrantes, trabajadores precarios y trabajadores de la economía informal, incluidos los trabajadores por cuenta propia.

En esta era digital de trabajo en plataformas y de teletrabajo, el tiempo de trabajo nos obliga a reflexionar de qué modo las normas mínimas consagradas en los convenios y recomendaciones pueden respetarse de forma efectiva en el mundo del trabajo contemporáneo. A nuestro juicio, esto no es posible si no se garantiza que las personas perciban un salario vital sin tener que trabajar horas extraordinarias.

En cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores jóvenes en su transición hacia el empleo decente, esperamos con interés la segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación relativa a los aprendizajes de calidad. Es evidente que en dicha recomendación se debería tratar de elevar la norma mundial para los aprendizajes y proteger a nuestros jóvenes de la explotación, en lugar de rebajar la norma vigente y la presión de la demanda del mercado de mano de obra barata a expensas de su futuro y, por lo tanto, también del nuestro.

La discusión general sobre una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos tiene por finalidad agilizar la aplicación de una transición justa por parte de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores mediante el apoyo y la acción de la OIT.

A la luz de mis observaciones anteriores sobre la crisis climática, esta es una ocasión oportuna para situar el trabajo en el marco de la gobernanza de una transición justa hacia un mundo más sostenible. No lograremos cumplir los compromisos contraídos en virtud del Acuerdo de París sobre el cambio climático si no adoptamos políticas industriales eficaces, elaboradas en colaboración con los interlocutores sociales, utilizando una combinación de políticas fiscales y de inversión, y mediante una formulación de políticas dirigida a la diversificación de estrategias para promover en mayor medida el proceso de transformación



estructural con el fin de lograr la justicia social y medioambiental. Esto incluye garantizar un enfoque sectorial a lo largo de todos los eslabones de las cadenas mundiales de suministro, conferir un papel esencial a los pueblos indígenas y tribales, y asegurar una distribución equitativa de los beneficios generados por el aumento de la productividad gracias al progreso tecnológico, así como la coherencia de las políticas en todo el sistema.

La Comisión de Asuntos Generales formalizará una serie de enmiendas a instrumentos que deben actualizarse, a la luz de las decisiones adoptadas por la Conferencia el año pasado, en relación con el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como un derecho fundamental en el trabajo, y también por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, en relación con las normas de seguridad y salud específicas del sector. Este es el resultado de un diálogo social constructivo que contribuye a asegurar un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo. Además, acogeremos con agrado que el español se convierta en la tercera versión lingüística auténtica de los instrumentos de la OIT.

Desafortunadamente, también nos hemos visto obligados, por segunda vez en la historia de la OIT, a invocar el artículo 33 de la Constitución de la OIT con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98. No entraré en detalle en este asunto, pero es realmente una triste y trágica historia en la que, durante más de veinte años, el Gobierno de Belarús ha tratado deliberadamente de suprimir el sindicalismo libre. Este procedimiento es realmente una medida de último recurso para esta Organización. Habida cuenta de la extrema gravedad y persistencia de la situación, instamos a los Gobiernos y al Grupo de los Empleadores a que demuestren su solidaridad con nuestros hermanos y hermanas de Belarús, muchos de los cuales están en prisión, y a que apoyen la adopción de un amplio conjunto de medidas con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta y poner fin de una vez por todas a las flagrantes violaciones de los derechos humanos y sindicales en el país.

Aun destacando su importancia, no ahondaré en la Comisión de Aplicación de Normas. Esperamos, sin embargo, que en un contexto marcado por las tensiones geopolíticas y un multilateralismo frágil, todos los mandatos mantengan un compromiso genuino con el sistema de control de las normas como vía para contribuir a la aplicación de nuestra visión constitucional según la cual «si cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países». Acogemos con gran satisfacción el informe preparado por la Oficina sobre la base del Estudio General realizado entre los mandantes relativo a la igualdad de género en el trabajo. Este brinda un buen marco basado en los derechos para apoyar la formulación por la OIT de una estrategia específica sobre igualdad de género y un programa transformador en materia de género. Los datos incluidos en el informe muestran que, pese a los compromisos y la retórica, los progresos logrados a lo largo de los últimos decenios han sido mínimos.

Asimismo, coincidimos plenamente con la opinión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de que la discriminación de género debe entenderse en sentido amplio para abarcar las distinciones basadas en las características biológicas, así como las diferencias de trato por motivo de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo o género, con inclusión de la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género y la condición intersexual.



Acogemos también con agrado el Anexo a la Memoria del Director General titulado *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*, elaborado por el Director General y su equipo, aunque con el triste y amargo reconocimiento de que la situación se ha deteriorado aún más en el periodo transcurrido desde el informe del año pasado. El informe de este año, que no muestra perspectiva alguna de que los trabajadores jóvenes palestinos —tanto hombres como mujeres— lleguen a ver ninguna mejora en el curso de su vida, no debe darse por sentado como un mero informe más, sino que debe inducir a nuestra Organización y al conjunto del sistema de las Naciones Unidas a asumir un compromiso y una acción más proactivos.

He mencionado la cuestión de la discriminación, y esta me lleva a concluir diciendo que cualquier conclusión que acordemos durante la presente reunión de la Conferencia quedará, en gran parte, en papel mojado si no dotamos a la Organización de los medios necesarios para aplicarla. Confío en que esté claro para todos nosotros que, en virtud de la Constitución de la OIT, la presente reunión de la Conferencia constituye nuestra posibilidad última y definitiva de aprobar el Programa y Presupuesto de la Organización para el próximo bienio y evitar el cierre de la Organización a final de año. Los trabajadores de todo el mundo esperan que los Gobiernos de sus respectivos países actúen de forma responsable y eviten un desastre de tal envergadura, que conllevaría consecuencias inaceptables para la labor crucial de la OIT, tanto en Ginebra como en las oficinas exteriores. Por consiguiente, instamos a todos los Gobiernos a que aprueben el Programa y Presupuesto.

Asimismo, instamos a los Gobiernos a que respeten la naturaleza tripartita de la Organización y a que no utilicen las deliberaciones de la Comisión de Cuestiones Financieras, que no es tripartita, para entablar debates sobre políticas que entrañarían cambios en el Programa y Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración, sin procurar la debida participación del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. Espero con gran interés nuestros debates y negociaciones entre grupos de interlocutores sociales tripartitos comprometidos y deseo que todos nosotros tengamos una reunión muy fructífera.



Clausura de la sesión

El Presidente (original inglés)

Con ello concluimos la apertura de la Conferencia. Hoy hemos establecido la estructura que nos permitirá desempeñar nuestras labores a lo largo de las próximas dos semanas.

Declaro clausurada la sesión inaugural de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 13 horas).

111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2023

Transcripción de la discusión de las memorias del Director General y del informe de la Presidenta del Consejo de Administración

La interpretación permite facilitar la comunicación y su transcripción no constituye un acta literal o auténtica. Solo el discurso original es auténtico.

Índice

Martes, 6 de junio de 2023	9
Presidente (Qatar)	9
Empleadores (Alemania)	10
Trabajadores (Países Bajos)	12
Gobierno (Bahamas)	15
Empleadores (Bulgaria)	16
Trabajadores (Bahrein)	17
Gobierno (Arabia Saudita)	17
Gobierno (Filipinas)	18
Empleadores (Türkiye)	20
Gobierno (Jordania)	20
Empleadores (Malasia)	21
Gobierno (Camerún)	22
Gobierno (Maldivas)	23
Gobierno (Somalia)	24
Empleadores (Arabia Saudita)	25
Gobierno (Malí)	25
Empleadores (Maldivas)	26
Trabajadores (Perú)	27
Gobierno (Libia)	29
Gobierno (Omán)	29
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)	31
Vicepresidente empleador (Noruega)	31
Trabajadores (Türkiye)	31
Gobierno (Mongolia)	32
Gobierno (Líbano)	33
Trabajadores (Arabia Saudita)	35
Gobierno (Níger)	36
Empleadores (Perú)	37
Gobierno (Armenia)	38
Gobierno (Guinea)	39



Gobierno (Panamá).....	40
Empleadores (Guinea)	42
Consejo de Cooperación del Golfo	42
Asociación Internacional de la Seguridad Social	44
Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de Construcción	45
Institución de Seguridad y Salud en el Trabajo	46
HomeNet International	47
Vicepresidente trabajador (Pakistán)	48
Miércoles, 7 de junio de 2023	49
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)	49
Trabajadores (Somalia)	49
Empleadores (Indonesia)	50
Gobierno (República Islámica del Irán)	51
Empleadores (Kenya)	52
Gobierno (Djibouti)	54
Gobierno (Malta)	55
Gobierno (Nigeria)	56
Trabajadores (Malta).....	57
Gobierno (Bahrein)	58
Trabajadores (Mongolia).....	59
Gobierno (Azerbaiyán).....	60
Trabajadores (República Árabe Siria)	61
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)	62
Gobierno (Egipto).....	63
Trabajadores (Kenya).....	64
Gobierno (Barbados)	65
Empleadores (Argelia)	66
Gobierno (Senegal)	67
Gobierno (Palestina)	69
Empleadores (Paraguay).....	70
Trabajadores (Egipto)	71
Gobierno (Zimbabwe).....	72
Organización Árabe del Trabajo	73
Gobierno (Armenia)	74
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)	74
Vicepresidente trabajador (Pakistán)	74
Gobierno (Viet Nam)	75
Trabajadores (Polonia)	76



Gobierno (Dinamarca)	77
Empleadores (República Árabe Siria).....	78
Trabajadores (Mauricio)	79
Gobierno (Burkina Faso).....	81
Empleadores (Pakistán).....	82
Trabajadores (Mauricio)	83
Organización para la Unidad Sindical Africana	84
Federación Árabe de Trabajadores de los Sectores del Petróleo, Minero y Químico	85
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando	87
Juventud Obrera Cristiana Internacional	88
Vicepresidente trabajador (Pakistán)	89
Jueves, 8 de junio de 2023.	90
Vicepresidente empleador (Noruega)	90
Trabajadores (Panamá)	90
Gobierno (Ghana).....	91
Trabajadores (Argentina)	92
Empleadores (Bangladesh)	93
Gobierno (Congo).....	94
Trabajadores (Japón).....	95
Gobierno (Suecia)	96
Empleadores (República Democrática del Congo).....	97
Trabajadores (España).....	98
Gobierno (Tonga)	99
Empleadores (Egipto).....	100
Trabajadores (México)	101
Trabajadores (Líbano).....	103
Gobierno (Sudán del Sur)	104
Trabajadores (Palestina).....	105
Gobierno (Ecuador)	106
Trabajadores (Níger).....	107
Gobierno (Yemen)	108
Trabajadores (Filipinas)	109
Trabajadores (Eslovenia)	111
Organización Internacional de los Países Francófonos	112
Vicepresidente empleador (Noruega)	113
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova).....	113
Trabajadores (Nueva Zelandia)	114
Empleadores (India).....	115
Trabajadores (Colombia)	116



Gobierno (República Democrática del Congo).....	117
Trabajadores (Países Bajos).....	118
Empleadores (Túnez).....	119
Trabajadores (Malasia).....	120
Gobierno (Chad).....	122
Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares.....	123
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera.....	124
Confederación Internacional de Técnicos.....	125
Organización de Entidades Mutuales de las Américas.....	126
StreetNet International.....	128
Comisión Católica Internacional para las Migraciones.....	129
Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control.....	130
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas.....	131
Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales.....	132
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova).....	133
Viernes, 9 de junio de 2023	134
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova).....	134
Trabajadores (Azerbaiyán).....	134
Empleadores (Polonia).....	135
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela).....	136
Gobierno (China).....	137
Trabajadores (Uzbekistán).....	139
Empleadores (Panamá).....	140
Gobierno (Túnez).....	141
Trabajadores (China).....	141
Empleadores (Japón).....	142
Trabajadores (Ghana).....	143
Gobierno (Fiji).....	144
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova).....	145
Trabajadores (República Bolivariana de Venezuela).....	145
Trabajadores (Túnez).....	146
Gobierno (España).....	147
Empleadores (Cuba).....	148
Trabajadores (Bélgica).....	149
Gobierno (Benin).....	150
Gobierno (Congo).....	151
Trabajadores (Benin).....	152
Empleadores (Etiopía).....	153
Trabajadores (Indonesia).....	154



Trabajadores (Paraguay)	154
Trabajadores (Burkina Faso)	155
Trabajadores (República Islámica del Irán)	155
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)	156
Gobierno (Armenia)	157
Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)	157
Vicepresidente empleador (Noruega)	157
Empleadores (China)	158
Trabajadores (Costa Rica)	159
Empleadores (Emiratos Árabes Unidos)	160
Gobierno (Eritrea)	161
Trabajadores (Zambia)	161
Gobierno (Singapur)	162
Trabajadores (Hungría)	163
Gobierno (Etiopía)	164
Trabajadores (Singapur)	165
Gobierno (Irlanda)	166
Trabajadores (Ucrania)	167
Trabajadores (Etiopía)	167
Empleadores (Iraq)	168
Gobierno (República Árabe Siria)	169
Trabajadores (Iraq)	170
Organización de la Cooperación Islámica	171
IndustriALL Global Union	172
Internacional de la Educación	173
Confederación Europea de Sindicatos	174
Internacional de Servicios Públicos	175
Make Mothers Matter	175
Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo	176
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines	177
Vicepresidente empleador (Noruega)	178
Lunes, 12 de junio de 2023.	178
Presidente (Qatar)	178
Empleados (México)	178
Gobierno (República Dominicana)	179
Gobierno (Honduras)	181
Trabajadores (Cuba)	182
Gobierno (Polonia)	183



Gobierno (Lesotho)	184
Gobierno (Namibia)	185
Gobierno (Zambia)	186
Empleadores (República Dominicana)	187
Gobierno (Côte d'Ivoire)	188
Trabajadores (República de Corea)	189
Gobierno (Kenya)	190
Gobierno (Mozambique)	192
Gobierno (Qatar)	193
Vicepresidente empleador (Noruega)	194
Gobierno (Lituania)	194
Empleadores (Alemania)	195
Gobierno (Camboya).....	196
Trabajadores (Marruecos).....	197
Gobierno (Indonesia).....	198
Gobierno (Federación de Rusia).....	199
Empleadores (República de Corea).....	200
Empleadores (Federación de Rusia)	201
Gobierno (Brasil)	202
Gobierno (Uganda)	203
Trabajadores (Israel).....	204
Gobierno (Guatemala).....	205
Trabajadores (Maldivas).....	206
Gobierno (Mauritania)	207
Empleadores (Brasil).....	208
Trabajadores (Viet Nam)	209
Gobierno (Seychelles)	211
Gobierno (Colombia)	212
Trabajadores (República de Moldova).....	213
Gobierno (Kiribati).....	214
Trabajadores (Belarús)	215
Empleadores (Filipinas)	216
Gobierno (República de Corea)	217
Trabajadores (Irlanda).....	218
Empleadores (Viet Nam)	220
Gobierno (Nepal).....	220
Gobierno (Malasia).....	222
Trabajadores (Bangladesh).....	223
Gobierno (Jamaica).....	223



Empleadores (Kazajstán)	224
Trabajadores (Cabo Verde)	225
Trabajadores (Nepal)	226
Trabajadores (República Dominicana)	227
Gobierno (Gabón).....	228
Trabajadores (India).....	229
Empleadores (Colombia)	230
Trabajadores (Haití).....	231
Trabajadores (Senegal).....	232
Gobierno (República Unida de Tanzania).....	233
Trabajadores (Chile).....	234
Gobierno (Kazajstán).....	235
Empleadores (Ucrania)	236
Presidente (Qatar)	237
Gobierno (Türkiye).....	238
Gobierno (Malawi)	239
Empleadores (Uruguay).....	240
Trabajadores (Seychelles).....	242
Gobierno (Iraq)	243
Trabajadores (Argelia)	244
Federación Sindical Mundial	245
Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.....	246
Obra Kolping Internacional	247
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales	248
Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados	249
Presidente (Qatar)	250
Martes, 13 de junio de 2023.	250
Vicepresidente trabajador (Pakistán)	250
Gobierno (Noruega).....	251
Vicepresidente trabajador (Pakistán)	252
Gobierno (República Democrática Popular Lao).....	252
Empleadores (Chipre)	253
Gobierno (Belarús)	254
Gobierno (Suriname).....	255
Gobierno (Cuba)	256
Trabajadores (Francia).....	257
Gobierno (Tailandia).....	258
Empleadores (Bahrein)	259
Trabajadores (Suecia)	260



Gobierno (Austria).....	261
Trabajadores (Suiza)	262
Gobierno (Uruguay).....	263
Trabajadores (Federación de Rusia)	264
Empleadores (Tailandia).....	265
Gobierno (Sudáfrica).....	266
Gobierno (Argentina).....	267
Gobierno (Pakistán)	268
Gobierno (Brunei Darussalam)	269
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos).....	270
Gobierno (Perú).....	270
Trabajadores (Brasil).....	272
Gobierno (República de Moldova)	273
Gobierno (Marruecos)	274
Empleadores (Nepal)	275
Gobierno (Macedonia del Norte)	276
Empleadores (Portugal)	277
Gobierno (Bulgaria)	278
Gobierno (Trinidad y Tabago).....	279
Trabajadores (Bulgaria).....	280
Gobierno (Haití)	281
Gobierno (El Salvador).....	282
Confederación Sindical Internacional	283
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.....	284
Secretaría de la Conferencia.....	285
Vicepresidente trabajador (Pakistán)	286



► **Martes, 6 de junio de 2023**

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Presidente (Qatar)

Buenos días, señoras y señores. Es un placer para mí inaugurar la segunda reunión de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Con su permiso, tengo un breve anuncio que darles antes de empezar a trabajar esta mañana. La secretaria de la Conferencia ha sido informada de que el Grupo de los Empleadores desearía modificar la lista de los miembros de la Comisión de Asuntos Generales. La versión revisada aparecerá en la página web específica de la Comisión. ¿Puedo entender que la plenaria ha tomado nota de esta solicitud del Grupo de los Empleadores y que se apoya que se publique la lista revisada de los miembros titulares y suplentes del Grupo de los Empleadores de la Comisión de Asuntos Generales? Veo que se acepta. Muchas gracias. Esta mañana empezaremos con la discusión general del informe de la Presidenta del Consejo de Administración, Informe 1 (B), la Memoria del Director General titulada «Promoción de la justicia social». La Memoria refleja la aspiración de millones de personas al trabajo y a una vida decente. Aprovecha el impulso actual para que la justicia social esté en el centro de las políticas nacionales e internacionales, en un momento marcado por crisis múltiples. En el Anexo de este Informe el Director General trata la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Estos informes y el Anexo, se presentaron ayer en la plenaria. El reto del programa de la plenaria para los próximos días está con todos los pormenores necesarios, en la guía de la Conferencia y en el Boletín diario que están disponibles en línea, en los mostradores de distribución y en la aplicación, ILO Events. Vamos a empezar ahora la discusión de los informes de la Presidenta del Consejo de Administración y la Memoria del Director General que se presentaron ayer. Hoy tenemos a 34 oradores en la lista. Antes de dar la palabra al primero, me gustaría pedirles a todos los que vayan a intervenir sobre estos informes, que lo hagan con la apertura y la dignidad apropiados para el principal órgano internacional que trata de cuestiones sociales y relacionadas con el trabajo. La libertad de expresión es una característica vital de la Organización Internacional del Trabajo y para ejercer esta libertad en un espíritu de respeto mutuo, es capital que todos los delegados respeten el procedimiento aceptado, que usen lenguaje parlamentario, que se refieran tan solo a los asuntos que se están debatiendo y eviten tratar cualquier tema que sea ajeno a estos asuntos. Respetar estos principios es necesario si quieren que nuestro trabajo sea efectivo y que tenga éxito. Permítanme recordarles que la duración de los discursos se ha limitado a tan solo cinco minutos y este tiempo va a aplicarse de manera estricta, por tanto, se les recomienda vivamente a los delegados que reduzcan los saludos y los agradecimientos a un mínimo. Para ser transparentes y debido a que hay que respetar los tiempos y que es una responsabilidad colectiva, se va a poner en pantalla el cronómetro para todas las intervenciones. Eso permitirá el que todos los delegados puedan ver la lista y como avanza para poderse preparar para hacer sus presentaciones. Los delegados que quieran presentar una moción de orden o quieran tener derecho de réplica en la plenaria, deberían dirigirse a la mesa principal e informar al responsable al respecto y deberían indicar claramente que su intervención tiene que ver con una solicitud de derecho de réplica. En caso de que pidan derecho de réplica, recuerden que solo deberían referirse al tema en cuestión, que no deberían superar los dos minutos y que se tiene que pronunciar ese discurso de manera respetuosa y con lenguaje parlamentario. Tengan en mente que no es práctica habitual en nuestra Organización permitir un derecho de réplica a una réplica.



También me gustaría decir que es un acuerdo firme, por parte de los responsables empezar las reuniones a tiempo, por tanto, recuerden que vamos a ser puntuales porque es la única manera de gestionar bien los debates y el calendario. Y sin más dilación voy a darle la palabra para que hablen del informe de la Presidenta del Consejo de Administración y la Memoria del Director General a los oradores y la lista se va a publicar en la sala y también está en el Boletín diario y ahora tengo el placer de pasar al primer orador. Invito a los Presidentes de los Grupos de empleadores y trabajadores de la Conferencia para que hagan sus declaraciones inaugurales. Van a presentar las opiniones sobre el trabajo relativo a la justicia social en el contexto de múltiples crisis. Vamos a empezar ahora con el Grupo de los Empleadores. La Sra. Hornung-Draus tiene la palabra.

Sra. Renate Hornung-Draus

Empleadores (Alemania)

Director General, Presidente, delegados, observadores, invitados, señoras y señores. En nombre del Grupo de los Empleadores me gustaría empezar dándole las gracias a usted, Director General, por habernos dado un documento que ofrece una panorámica detallada de las dimensiones de la justicia social y que también incluye una valoración de la situación actual y de los ámbitos de acción. Observamos con interés que, aunque el informe no da una definición concisa de justicia social, si ofrece una lista de lo que debería incluir, concretamente, justicia, igualdad y tener una voz y la capacidad de orientar nuestras vidas y también destacando que la justicia social permite a las sociedades y las económicas, funcionar con mayor cohesión. Director General, los empleadores no pueden estar más de acuerdo con esta aspiración, además, también creemos firmemente en estos elementos como claves para responder a las exigencias mundiales a nivel social y de empleo. En este contexto expresamos una vez más nuestro apoyo por la Declaración del Centenario, que destaca la pertinencia de esfuerzos tripartitos para alcanzar la justicia social y que es necesario revitalizar la OIT para orientar el mundo del trabajo para que se realice la justicia social como visión fundadora de la Organización. Creemos en la justicia social porque es la piedra angular de la OIT, pero es crucial que la OIT integre mejor y defienda las condiciones críticas que las empresas y trabajadores han hecho y están haciendo en la justicia social. El Informe en cierta medida presta atención a la importancia y la pertinencia de las empresas sostenibles, pero desgraciadamente, no desarrolla adecuadamente el argumento de que incluir información tanto de las contribuciones de las empresas sostenibles de todo tamaño y las necesidades políticas y reglamentarias que necesitan para crecer y desarrollarse y para ofrecer trabajo decente y empleo pleno y productivo, tal como se dice en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las empresas privadas son los líderes, son los motores de la creación de empleo en la mayoría de los países y eso es especialmente cierto en los países en desarrollo donde más del 90 por ciento del empleo está en el sector privado. A pesar de las múltiples limitaciones y desafíos relacionados con el desarrollo de empresas sostenibles, los empleadores, a través de sus esfuerzos, generan un valor significativo, económico y moral para las empresas y las sociedades. Las oportunidades de empleo decente y productivo son esenciales para alcanzar la justicia social y un desarrollo sostenible económico y social. La OIT debe creer y debe promover esta función. También pedimos que se den más detalles sobre la función de la productividad en la promoción de la justicia social. La Declaración del Centenario, reconoce también lo que se ha hecho en los últimos años, reconoce que mejorar la productividad genera oportunidades de empleo y mejora el nivel de vida de personas y comunidades. Una



mayor productividad puede llevar a unos salarios más elevados, a mejores condiciones de trabajo y a reducir la informalidad y eso puede ayudar a su vez a reducir la pobreza y la desigualdad. Todos los esfuerzos de la OIT para avanzar en las necesidades de justicia social deben tener en cuenta la productividad y una estrategia adecuada para su promoción como elemento clave. Otro tema en el que no hay suficiente detalle es la interconexión entre las contribuciones del sector privado hacia el desarrollo de competencias y justicia social. Garantizar un acceso igual a la formación y a la educación y a otras oportunidades de empleo para desarrollar competencias y talentos, aumentará la competencia de las personas para encontrar oportunidades de empleo decente y disfrutar de la justicia social. La ambición de la Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción sobre competencias, siguen siendo pertinentes y deberían trasponerse adecuadamente en esta Memoria. Además, la colaboración entre las empresas y las instituciones de formación educativa y profesional nunca han sido tan indispensables. En muchos países, esta colaboración no es óptima y perjudica a los jóvenes y a los más vulnerables. Los empleadores son actores claves para identificar las necesidades en materia y competencias para satisfacer las exigencias del mercado laboral. Unas políticas educativas y de competencias que tengan buena repercusión necesitan la implicación activa de los empleadores. Hay otros aspectos en los que pensamos que se están ignorando las contribuciones de las empresas a la justicia social como, por ejemplo, el papel que tiene en los programas de protección social sostenibles. Los suelos de protección social sólidos y adecuados, son esenciales para alcanzar la justicia social, pero, eso supone, contribuciones significativas del sector privado. Las contribuciones de los Empleadores son, de lejos, las más significativas en las contribuciones de la mayoría de los sistemas de protección social. Las alianzas del sector público-privado también son piedras angulares de las acciones de justicia social y nos hubiera gustado tener más información sobre su importancia. Además, el emprendimiento también puede tener un papel importante en la promoción de la justicia social y en la generación de nuevas oportunidades para el empoderamiento social. Está claro que los países que no tengan un entorno adecuado para las personas y las empresas, para que puedan desarrollar sus ideas y proyectos, están a la zaga en innovación y creatividad. Hubiera estado bien que este punto se desarrollara un poco más en el informe pero evidentemente, el respeto por los derechos humanos, una de las cuatro dimensiones fundamentales de la justicia social que aparecen en la Memoria del Director General, requieren la implicación de las empresas al adoptar políticas y prácticas que prevengan y mitiguen las privaciones de derechos humanos, tanto en las operaciones como en las cadenas de suministros, aumentan y contribuyen a unas sociedades más justas y equitativas. Esta contribución, una vez más, disminuirá o se detendrán con las políticas que salían de la presencia del sector privado y las inversiones del sector privado. Por tanto, es indispensable que las políticas no lleven a un ataque a las empresas, sino que ayuden a las empresas ahí donde haya problemas. Los empleadores están plenamente comprometidos con avanzar en la justicia social y van a seguir comprometidos de manera constructiva para adoptar políticas que se adapten a la justicia social para que avance en todo el mundo. Sin embargo, realizar las necesidades de justicia social tiene que integrar adecuadamente el valor de las empresas. Querido Director General, Presidente y colegas. Los empleadores evidentemente seguirán comprometiéndose constructivamente para desarrollar la Coalición de Justicia Social, una iniciativa del Director General de la OIT, pero tiene que asegurarse de que el tripartidismo y la justicia social son la piedra angular que lo orienta todo. El tripartismo es básico en esta Organización y sin el tripartismo, esta Coalición será recordada por lo que no conseguirá y no tanto por el foro importante que es. También repercutirá en la credibilidad del sistema internacional de Naciones Unidas y la comunidad mundial.



Esta Coalición tiene una estructura de gobernanza y unos miembros que tienen que integrarse en el tripartismo porque es el principal motor. Déjeme decir algo señor Presidente sobre los territorios árabes ocupados. Ahora estamos celebrando el trigésimo aniversario de los Acuerdos de Oslo y deseábamos y cito su prefacio «transmitir un mensaje de esperanza justificada de que la paz prevalecerá y que la justicia social se establecerá y que el trabajo decente se convertirá en una realidad». Como usted, mucho me temo, que este mensaje puede ser que no coincida con la realidad en el terreno, tal como se dice en la Memoria. En sus observaciones finales, la Memoria dice que la justicia social requiere igualdad, libertad y dignidad. Estos valores parten de las normas internacionales del trabajo y se ven completamente socavados por una violencia en aumento en todos los territorios árabes ocupados y en este contexto estamos profundamente preocupados porque el trabajo decente todavía parece más esquivo. Como empleadores, estamos sinceramente comprometidos con nuestro papel en el terreno y recordar a los estados que tenemos la responsabilidad principal de cumplir las resoluciones de Naciones Unidas pertinentes y también los convenios de la OIT. Gracias.

Sra. Catelene Passchier

Trabajadores (Países Bajos)

Presidente, Vicepresidentes de la Conferencia, Secretario General, distinguidos delegados, señoras y señores. Hablo ahora de la Memoria del Director General sobre la «Promoción de la justicia social» pero me gustaría también dar las gracias por su informe sobre los trabajadores en los territorios árabes ocupados y que trata la necesidad de alcanzar la justicia social, especialmente para ellos. Vi este Informe y ya lo traté ayer en mi declaración inaugural. En nombre del Grupo de los Trabajadores de la OIT doy las gracias al Director General por haber elegido el tema de la justicia social tanto para su Memoria en esta conferencia, como para su iniciativa de la nueva Coalición Mundial. El tema de la justicia social es capital en tiempos marcados por crisis multifacéticas y es la esencia del propio mandato de la OIT desde que surgió de las ruinas de la Primera Guerra Mundial. En tiempos de crisis y de conflicto se ha demostrado el valor añadido de la OIT con sus normas mínimas de trabajo a nivel mundial y con compromiso tripartito para una resolución pacífica de los conflictos. Hoy una vez más nos enfrentamos a conflictos, pandemias, hambruna y desigualdades y una vez más el totalitarismo que sigue en aumento y que cada vez parece más la respuesta, por tanto, es importante que la OIT se pregunte un poco sobre la cuestión y vuelva a sus orígenes. Agradecemos mucho que el Director General tenga presente una visión audaz y respalde el Informe como una base sólida para la Coalición Mundial para la Justicia Social y que nos inspire para salir de nuestras zonas en las que estamos cómodos para establecer puentes y consigamos un futuro más sostenible. Compartimos el diagnóstico del Director General de porqué la economía mundial está enferma y estamos de acuerdo con el remedio. El Informe también empieza aclarando lo que queremos decir con «justicia social» con referencia a la Declaración de Filadelfia. Nuestra propia Constitución que sigue estando viva en la OIT y que debería orientar el trabajo de todos nosotros en la OIT, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social. El Informe describe cuatro dimensiones interrelacionadas e interdependientes de la justicia social, derechos humanos y capacidades, el acceso igual a lo que entendemos como oportunidades de trabajo decente, la distribución justa, teniendo en cuenta los desequilibrios de poder y las transiciones justas. Todas estas dimensiones ofrecen oportunidades principales para la OIT y sus mandantes para realizar efectivamente, la justicia social. Los cuatro objetivos estratégicos de la Declaración sobre la Justicia Social



y sus métodos de aplicación ofrecen claramente más herramientas a la OIT y a sus mandantes para promover y aplicar la Agenda de Trabajo Decente y reconocer los vínculos con la atención sanitaria y la educación de calidad como una agenda común más amplia con los ámbitos relacionados con la gobernanza. El Informe también presenta un panorama sombrío respecto a la situación actual de la justicia social, las múltiples crisis como la pandemia del COVID-19, los precios en aumento, los fenómenos meteorológicos extremos, la guerra y la inestabilidad geopolítica a las que se enfrentan los gobiernos nacionales parece hacerles incapaces de encontrar las respuestas adecuadas. La desafección y la pérdida de confianza en los gobiernos es el resultado de todo ello. El mundo necesita un nuevo contrato social ahora y si no, estas crisis seguirán creciendo en escala y en frecuencia mientras que la capacidad de los gobiernos para dominarlas, por no hablar de las transiciones justas, seguirán en declive. Tal como confirma la Memoria, cualquier contrato social efectivo, tiene que basarse en el reconocimiento de la libertad de asociación y la libertad sindical como un medio, como un derecho habilitante para alcanzar trabajo decente para todos. El capítulo tres de la Memoria añade también, un enfoque centrado en la persona para el futuro del trabajo y coloca los derechos de los trabajadores y sus necesidades, en el núcleo de las políticas económicas sociales y medioambientales, tal como se decía en la Declaración del Centenario. Se centra en un enfoque basado en derechos para una gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, el Estado de derecho y la economía, el control humano sobre las fuerzas del mercado ciegas y unas cadenas de suministro poco transparentes y la inteligencia artificial. Agradecemos que se haga referencia claramente a la misión constitucional que incluye promover el pleno empleo a través de políticas transformadoras macroeconómicas para crear trabajo decente a través de inversión en cuidados, educación y formación, entre otros ámbitos. La sección para la revitalización de las instituciones del mercado laboral para unos resultados justos incluye una salvedad importante de que las instituciones del mercado laboral deben ser inclusivas y permitir a los trabajadores negociar salarios vitales y otras condiciones, incluidas el máximo de horas de trabajo y para reducir las desigualdades de manera efectiva, iniciativas específicas de la OIT y de sus mandantes que son más que necesarias desde hace tiempo. La Memoria también insiste en que es necesario el acceso universal para una protección social sostenible e integral y hace referencia concretamente a ese elefante en la sala de que la expansión del espacio fiscal y el cierre en la brecha de financiación y la coherencia política necesarias basadas en las normas de la OIT y de otras instituciones es algo indispensable. También reiteramos una vez más, nuestro gran apoyo a la Coalición Mundial para la Justicia Social y queremos insistir en que es la base del trabajo. Movilizar el tripartismo debe ser el principal vehículo del trabajo de la Coalición para promover la justicia social sobre la base de normas internacionales del trabajo. Si hacemos las cosas bien, la Coalición debería ser una de las iniciativas de Naciones Unidas de mayor impacto, para alcanzar los ODS a través de una cooperación multilateral y tripartita internacional intensificada. Podemos estar de acuerdo en que una estructura transparente en la Coalición, incluidos los socios múltiples es la espina dorsal y por tanto tiene que seguir siendo tripartita. La Referencia al Acelerador Mundial para los Empleos y la Protección Social para una Transición Justa con la OIT como organismo principal, puede servir para ampliar el alcance de la Organización y de la Oficina. Hay una convergencia clara en las ambiciones que deberían facilitar sinergia. También estamos comprometidos con la profesión de la docencia y el papel de Educación Internacional, el sindicato que representa a los docentes de todo el mundo. Junto al Sindicato de los Trabajadores de la Alimentación, estamos preocupados por como la Cumbre de los Sistemas Alimentarios de Naciones Unidas fue organizada y nos preguntamos cómo podríamos sumarnos a la alianza externa para trabajar en los salarios en los sistemas de



alimentación. Este tema, que es un mandato clave de la OIT, si no tiene un diálogo social con los mandantes tripartitos como iniciativa multipartita que es, nunca podrá dar resultados. Es muy preocupante que un organismo de Naciones Unidas que forma parte de la Coalición pueda desarrollar normas del trabajo en paralelo a las de la OIT sin ninguna medida para garantizar coherencia. En enero de 2021, el Relator especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la alimentación Michael Fakhri presentó sus preocupaciones y en otra carta que escribió dijo, «La Cumbre todavía parece estar muy sesgada a favor de un tipo de enfoque de los sistemas alimentarios, a saber, soluciones basadas en el mercado. Desde la crisis de 2008, sigue existiendo la preocupación de que depender de los financieros y empresarios para dominar los sistemas de alimentos conduce a una mayor inestabilidad... Un enfoque de los sistemas de alimentación basado en los derechos humanos, sin embargo, antepone la gente a los beneficios. Los derechos humanos aseguran que los mercados atiendan las necesidades sociales y obligan a los Estados a proporcionar a las personas protección social. El desafío no es sólo eliminar el hambre y desnutrición. Nuestro deber para con nosotros mismos y las generaciones futuras es cambiar los sistemas de alimentación de una manera que asegure que todos en el planeta vivan con dignidad. No habrá soluciones reales si nos centramos en la ciencia y la tecnología, los beneficios y los mercados sin abordar también cuestiones fundamentales de igualdad, redición de cuentas y gobernanza». Y este es el fin de una cita muy larga del relator al derecho a la alimentación, pero pensamos que era necesario decirlo porque no se trata solo de sistemas de alimentación. De hecho, es urgente revisar las políticas comerciales y los acuerdos comerciales para minimizar las repercusiones negativas de la mundialización y garantizar que hay un suelo de protección laboral en todas las cadenas de suministro que incluyen la diligencia de vida. La dignidad humana a través de los principios fundamentales y los derechos en el trabajo, los salarios mínimos, las horas máximas de trabajo, tal y como dice la Declaración del Centenario, no pueden estar sujetas a competencia económica y también, la justicia social no se puede conseguir si las instituciones financieras internacionales y la OMC siguen socavando los derechos de trabajo y el trabajo decente en lugar de establecer unos derechos humanos y laborales con un suelo económico y social tanto para la competencia comercial como para el desarrollo. La Coalición, va a tener que racionalizar como tener herramientas más claras y mejores para aplicar las normas de la OIT a través de iniciativas multilaterales. El Informe del Director General sugiere acertadamente un alto nivel de compromiso con las instituciones, que necesitamos claramente en la fase previa a la Cumbre para Futuro y la Cumbre Social Mundial, y ciertamente también acogemos con beneplácito la ambición de acercar compromiso con las salvaguardias sociales, proyectos piloto de la OIT y el FMI para ampliar el espacio fiscal para el pleno empleo y el establecimiento de un suelo de protección social, diálogo social tripartito sobre la reestructuración de la deuda, trabajar con el Banco Mundial para establecer sistemas de protección social basados en los derechos y alianzas sobre marcos anticrisis con el Banco Mundial y el FMI. Todo esto es necesario que se convierta en una realidad. En el contexto geopolítico de hoy todavía nos falta, sin embargo, que nos centremos más en el vínculo con la paz y la necesidad de justicia social para una paz duradera y viceversa. La implicación de los interlocutores sociales en las negociaciones de paz y en las iniciativas de reconstrucción es clave. La diplomacia laboral ha mostrado que vale la pena porque contribuye a la paz en Europa en el último siglo y también en países de las Américas más recientemente. Además, también tiene un papel importante que desempeñar en la conversión justa a través de los planes de alianza social y de transición tripartita para volvernos a encarrilar por una sociedad más pacífica y para que se transformen las inversiones masivas en infraestructura militar y en la guerra en transiciones justas para la paz y la resiliencia. Deberíamos invitar a la Oficina a integrar



este elemento con más fuerza en el trabajo de la Coalición. Nuestra ambición, de hecho, tiene que estar en equilibrio con los desafíos a los que nos enfrentamos. La Coalición debe ser efectiva, con valentía política y acciones claras de los interlocutores sociales. Tenemos una responsabilidad compartida. Empecemos a construir un contrato social nuevo para beneficio de todos hoy. La Cumbre del Futuro en 2024 y la Cumbre Social Mundial en 2025 son oportunidades históricas para conseguir dar resultados con un cambio de paradigma en la gobernanza mundial para la justicia social. No podemos perder esa ocasión. Muchas gracias.

Sr. Keith Bell

Gobierno (Bahamas)

Presidente, Vicepresidentas, delegados, estimados todos. Muy buenos días. En nombre del Gobierno del Pueblo del Commonwealth de las Bahamas, me gustaría felicitarle, señor Presidente, así como a sus Vicepresidentas, por haber sido elegidos en sus respectivas calidades en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Director General, no me cabe duda de que los demás Ministros también están encantados de darle la bienvenida como nuevo Director General en esta, su primera CIT. En su Memoria ha plasmado la visión que mantiene para promover la justicia social y el trabajo decente estudiando algunas de las realidades crudas a las que se enfrenta el mundo contemporáneo con inclusión de las injusticias y desigualdades persistentes a cuyo respecto, los Estados Miembros debemos actuar ya. No me cabe duda de que así lo haremos bajo su liderazgo y auguro una reunión sumamente productiva. Desde que asumí las funciones en calidad de Ministro de Trabajo e Inmigración en septiembre de 2021 mi Gobierno ha trabajado para restablecer la confianza y estrechar la relación con los interlocutores sociales de nuestro país para plasmar el espíritu y el propósito del Convenio núm. 144 de la OIT. Desde que participamos en la última CIT, nuestro Gobierno ha adoptado medidas deliberadas para mejorar las condiciones de vida de su ciudadanía y de sus residentes a través de un Programa Nacional de Trabajo Decente para 2021-2026. Director General, en su Memoria se establecen cuatro dimensiones para lograr una incidencia positiva en el marco del llamado internacional a favor de la justicia social a escala mundial. Nuestro país ha aplicado varias iniciativas que guardan consonancia con el espíritu y el propósito subyacentes a la noción de la justicia social, entre otras, la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, establecimiento de un equipo de tareas sobre un Programa de Pasantías a nivel nacional que examinará la legislación y respaldará políticas en ese ámbito, también el aumento del salario mínimo vital, también nacional a partir de enero de 2023, también se ha solicitado al consejo tripartito nacional que formule recomendaciones respecto a la promulgación de disposiciones legislativas para establecer un salario mínimo vital, también se han aumentado las oportunidades de empleo público a través de un proyecto denominado «Trabajo en los Barrios» y contamos con un nuevo programa de mentorías para brindar orientación a los estudiantes de los institutos en una serie de barrios, también respaldamos al Organismo Nacional de Formación para preparar a nuestra ciudadanía de manera que puedan desempeñar nuevas profesiones y mantener esas oportunidades laborales. Mi Gobierno aguarda con interés que estrechemos la relación con los interlocutores sociales y colaboremos con ellos a través de nuevas oportunidades excitantes que permitan la financiación del carácter empresarial a través de la aceleración del acceso y el desarrollo de pequeñas empresas. Una iniciativa que quiere respaldar la creación de Mipymes y respaldar a



mujeres emprendedoras. Usted ha definido la justicia social como una aspiración a que todos los seres humanos, con independencia de su credo, raza, sexo, tengan derecho de lograr bienestar material y desarrollarse espiritualmente en condiciones de libertad y dignidad, en seguridad económica e igualdad de oportunidades. Esto plasma, desde luego, la perspectiva de nuestro Gobierno y mantenemos nuestra determinación a seguir colaborando con la OIT y los demás Gobiernos en este sentido. En nombre de mi Gobierno, quiero dar las gracias a la Oficina de la OIT en el Caribe por el apoyo inquebrantable y la asistencia que nos han brindado con inclusión de asistencia técnica y de otros tipos para convertir en realidad todos los componentes de nuestro segundo Programa de Trabajo Decente. Muchísimas gracias.

Sr. Tsvetan Simeonov

Empleadores (Bulgaria)

En nombre de los empleadores de Bulgaria le doy la más sincera enhorabuena por haber sido elegido para este cargo tan importante. Les deseo a todos, el mayor de los éxitos en esta reunión de la CIT. Es un placer estar aquí de cuerpo presente conforme era costumbre. La crisis en el sector sanitario, la guerra de Ucrania y su impacto negativo en la economía de todo el mundo no ha hecho sino intensificar o agravar la situación en el sector social donde la inflación está atenazando el diálogo social. Todo el mundo y no solo las empresas se toparán con graves desafíos para preservar el medioambiente y controlar el calentamiento mundial. La globalización y la digitalización avanzan a un ritmo vertiginoso en todos los ámbitos y están transformando nuestro mundo. Por eso tenemos que mantener deliberaciones en profundidad y proactivas sobre la justicia social, el elemento fundamental de la primera Memoria del nuevo Director General. En calidad de representante de los empleadores, es fundamental que evitemos la politización de las relaciones laborales y tenemos que lograr un equilibrio entre las iniciativas encaminadas a impulsar la economía y la mejora de las condiciones de vida. Las pasantías son importantes para nosotros y los programas de aprendizaje, por eso tenemos que contemplar el establecimiento de programas específicos para tener en cuenta las buenas prácticas en diferentes países, por ejemplo, Alemania y Suiza. La justicia o la transición justa y la protección social suelen ser interpretadas erróneamente por los interlocutores sociales como un cauce para lograr financiación sin que importe la cantidad o la calidad del trabajo decente. Los empleadores de Bulgaria participaron en el diálogo social que consideran un pilar fundamental para crear condiciones propicias a la estabilidad de la economía de nuestro país. En breve nos adheriremos a la eurozona, creemos que así el clima social estará mejorado y también se dará mayor brío a los intereses sociales del país. Europa occidental y los Estados Miembros de la Unión Europea tienen buenos ejemplos a este respecto, pero las ambiciones excesivas de los populistas no deben perturbar el equilibrio económico de los países. Los convenios y las recomendaciones de la OIT nos deben servir de norte para lograr este equilibrio porque al fin y al cabo son el fruto de la labor extraordinaria de la OIT, un organismo con una extraordinaria competencia en el diálogo profesional. Nos preocupa sumamente el efecto a largo plazo que pueden entrañar las enmiendas al Código Nacional del Trabajo que se han propuesto recientemente y que entran en pugna con la directiva 2022, 2041 del parlamento europeo y la directiva del consejo del 19 de octubre de 2022 sobre los salarios mínimos adecuados en la Unión Europea que no crean una base para aplicar el Convenio núm. 131 de la OIT de 1970, que no ofrece cifras sino que establece un mecanismo para determinar el monto de ese salario mínimo. Para concluir, me gustaría garantizarles que los empleadores de mi país son firmes partidarios de la



Agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la OIT y que no escatimaran esfuerzos para lograr estos objetivos. Muchísimas gracias por su amable atención y por brindarme la oportunidad de intervenir en esta augusta asamblea.

Sr. Abdulqader Shehab

Trabajadores (Bahrein)

Señor Presidente, excelentísimo Director General, estimados delegados. Antes de nada, señor Presidente, le felicito por haber sido elegido para encabezar esta Conferencia Internacional del Trabajo. Permítame, en primer lugar, felicitarle por su elección como Presidente de este foro. También le damos la enhorabuena por los buenos resultados obtenidos por Qatar al organizar el mundial de fútbol así que no me cabe duda de que hará lo propio para llevar a buen puerto la celebración de nuestra conferencia. Gracias, asimismo, al Director General de la OIT por haber preparado de manera formidable esta reunión. Le auguramos también el mayor de los éxitos. Damas y caballeros, invito ahora a mi país a que ratifique los convenios de la OIT que se mencionan puesto que solo ha ratificado cinco convenios y es importante que lo haga porque, al fin y al cabo, son instrumentos que constituyen la piedra angular para respetar los derechos de los trabajadores. También me gustaría que se ampliase el proyecto de protección social de los trabajadores migratorios, fundamental para el desarrollo económico. Hay que aumentar la cobertura social que se brinda a estos trabajadores, reconociendo su gran aporte al desarrollo de la región. Nuestra Federación Sindical ha presentado iniciativa mundial sobre la reforma del mercado laboral y la sostenibilidad de las cajas de asistencia social en nuestro país. Así se concilian los diferentes intereses de los agentes que participan en el mercado laboral. Fue una iniciativa sometida a conciliación del Gobierno y esperamos que se apruebe porque su objetivo es suplir las deficiencias de los fondos de pensiones por un lado y también lidiar con las asimetrías del mercado laboral. Toda sociedad humana, justa y sana debe reconocer la igualdad, si no, la humanidad, las sociedades y los seres humanos resultarán arruinados. La unidad familiar y la unión de hombres y mujeres tienen que ser la piedra angular de nuestras sociedades, toda desviación nos parece inaceptable. Nos mostramos solidarios con el pueblo palestino hermano icono de la lucha mundial en favor de la libertad y la dignidad. Es el clamor de los oprimidos, cuya lucha sin duda se acabará traduciendo en un triunfo. Esperamos que puedan recuperar el territorio palestino ocupado. Para concluir, les auguro el mayor de los éxitos en esta conferencia. Esperamos forjar un futuro más próspero para todos y que Dios les bendiga.

Sr. Ahmad Suliman Aalrajhi

Gobierno (Arabia Saudita)

Señor Presidente, excelencias, Director General de la OIT, distinguidos delegados. Es un placer para mí participar en esta sesión plenaria de la excelentísima reunión de la CIT. Felicitaciones señor Presidente por haber sido elegido para encabezar esta conferencia. Enhorabuena también a sus Vicepresidentes, les auguro el mayor de los éxitos. Doy las gracias también al excelentísimo Director General de la Organización por sus esfuerzos para promover la actuación de esta Organización, enhorabuena por la Memoria que ha sometido a nuestra consideración y por haber seleccionado temas tan pertinentes respecto a la justicia social, el fortalecimiento del trabajo decente sin dejar de mencionar las deficiencias existentes. Es importante fortalecer el diálogo, la



colaboración y las sinergias en el plano internacional para promover la justicia social, generar puestos de trabajo, mejorar las condiciones de vida, garantizar la dignidad de las personas, luchar contra la pobreza y las desigualdades. Así queda plasmado en la Memoria. La Organización ha trabajado con ahínco para materializar las aspiraciones de la humanidad en varios ámbitos. Esta Organización apoya a la Comunidad Internacional para que supere estos desafíos, sobre todo, en cuanto a los derechos humanos y la prosperidad. Nuestro país, en materia de justicia social e igualdad, hemos aprobado diferentes programas de apoyo para las personas que buscan empleo, así como, programas de apoyo para quienes necesitan ayuda permanente para lograr una sociedad cohesionada y equilibrada. También queremos garantizar la prosperidad social para nuestra ciudadanía y residentes. Hemos generado muchos puestos de trabajo en determinados sectores, esto ha permitido reducir la tasa de desempleo en 2022 que ahora se cifra en un 4,8 por ciento. Un récord sin precedentes. Además, las iniciativas y decisiones políticas en materia laboral en Arabia Saudita nos han permitido lograr resultados sumamente positivos. Desde 2019, miles de personas se han incorporado al mercado laboral; 2,2 millones de ciudadanos de nuestro país son ahora funcionarios de la administración pública. Así hemos podido mejorar la tasa de empleo y también atraer el talento en diferentes puestos de trabajo especializados. La emancipación de la mujer es una prioridad en el marco de nuestras políticas, porque somos conscientes de cuán importante es que participen en los esfuerzos para el desarrollo. La tasa de participación económica de las mujeres ha alcanzado el 36 por ciento a finales del año 2022 y el 33,6 por ciento de la población activa son mujeres. Estamos determinados a aplicar los convenios ratificados en materia de igualdad entre las personas. La Arabia Saudita es uno de los países que ha conseguido mejores resultados en índice de misma remuneración por mismo trabajo. Es importante también proteger a los niños contra todo tipo de explotación, discriminación o descuido y también luchamos contra el trabajo infantil. Hemos establecido un Programa de Lucha Contra los Abusos Infantiles para brindarles protección. La acción humanitaria ha sido una constante desde la fundación de nuestro país. Brindamos asistencia humanitaria y también concedemos prestamos en condiciones favorables a todos los países del mundo sin ninguna discriminación. Somos uno de los diez principales estados que brindan asistencia humanitaria, de hecho, así lo hicimos con los desplazados y los refugiados de Siria y del Yemen a los que brindamos oportunidad de trabajar en nuestro país, a través de un documento que les permite incorporarse al mercado laboral durante un plazo determinado. En el caso de las políticas ambientales socioeconómicas, es importante aprovechar las sinergias internacionales para establecer iniciativas positivas. Queremos que nuestra economía sea más resiliente para que pueda superar los desafíos contemporáneos y es importante también desarrollar los aspectos socioeconómicos de nuestro Plan de Desarrollo Sostenible para 2030. Les auguro el mayor de los éxitos en las deliberaciones de la presente Reunión. Muchísimas gracias.



Sr. Bienvenido Laguesma

Gobierno (Filipinas)

Excelencias, distinguidos delegados, de todas las bancadas, damas y caballeros. En nombre del Gobierno de la República de las Filipinas dar las gracias al Director General por la Memoria tan inspiradora que nos ha presentado. Gracias, asimismo, al Ministro de Trabajo de Qatar por haber sido elegido en calidad de presidente. No me cabe duda de que bajo su dirección las deliberaciones sobre esta Memoria serán sumamente productivas. En esta Memoria se esbozan los desafíos y crisis múltiples a

las que se enfrenta en mundo contemporáneo, los efectos del cambio climático, la pandemia del COVID-19, los conflictos geopolíticos que, sin duda, han entrañado un sufrimiento e inseguridad sin precedentes en todo el mundo. Este año cumplimos el 35 en calidad de Miembros de la OIT y así seremos determinados con la justicia social. Nuestra respuesta a las crisis ha quedado plasmada en la agenda socioeconómica de nuestro Presidente, plasmado también el Plan de Desarrollo a Medio Plazo de las Filipinas que aprobamos el pasado mes de diciembre. Estamos mejorando las inversiones para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo, mejorando las oportunidades de trabajo decente, ampliando la cobertura social y luchando para reducir la pobreza y las desigualdades. Hemos aprobado políticas de desarrollo de recursos y programas que cada vez, están más orientados a desarrollar las competencias necesarias en el mundo laboral del siglo veintiuno. Vemos con buenos ojos que se haya establecido un instrumento nacional sobre los aprendizajes como cauce para que la población activa se dote de destrezas de calidad. Contamos con diferentes disposiciones legislativas para promover la igualdad de acceso y de trato en el trabajo y para proteger a los trabajadores contra diferentes formas de discriminación. Para los trabajadores migratorios esto es un desafío acusado. Muchos de esos trabajadores desempeñan empleos que exigen pocas cualificaciones. Nosotros tenemos prácticas de contratación ética para ayudar a la incorporación de estos trabajadores al mercado laboral. Nuestro Código Laboral también establece normas mínimas para las condiciones de trabajo, que incluyen, los salarios, la SST y la seguridad social. Además, también protegemos la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva. A ese respecto, el Gobierno ha tratado diferentes cuestiones que estaban trabando en la aplicación del Convenio núm. 87 y recibimos este año, una misión tripartita de alto nivel que quedó establecida en la CIT en 2019. Vamos a tomar medidas concretas para lidiar con estos problemas. Establecimos un Comité preferentemente para proteger la libertad sindical y la negociación colectiva y estamos colaborando con los interlocutores sociales en el establecimiento de una hoja de ruta para tratar con todos los problemas mencionados. Queremos acatar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT que tienen la responsabilidad concomitante de garantizar que esas recomendaciones son viables en las instituciones de los países, teniendo en cuenta su jurisprudencia. Además, los interlocutores sociales y no solo los gobiernos tienen la responsabilidad de aplicar esto. Con medidas concretas y no solo con palabras. El tripartismo, en nuestro país, es un cauce importante para aplicar políticas socioeconómicas y de justicia social y es importante que se acepte. Desde junio del año pasado, todos los nuevos representantes de trabajadores empleados obedecen a candidaturas presentadas por esas bancadas. Además, el Gobierno está determinado para utilizar los mecanismos tripartitos en diferentes instituciones. En abril el Gobierno aprobó un marco sobre el suelo de protección social que fortalece la coordinación entre las diferentes instituciones para promover programas de protección social, así, se brindara acceso a diferentes servicios básicos, entre ellos, la salud y la educación y una mayor asistencia a segmentos de la sociedad vulnerables y a las personas mayores. Sabemos por propia experiencia que la justicia social y el desarrollo centrado en las personas son objetivos que no se pueden separar. Esto no se puede lograr con eventos protocolarios o de un día para otro. Se tiene que lograr con la colaboración de los interlocutores sociales y los gobiernos. Ningún país puede lograrlo solo. El Gobierno de Filipinas sigue plenamente determinado a su responsabilidad de lograr justicia social y un desarrollo centrado en las personas en todo momento. Muchísimas gracias por su amable atención.



Sra. Özgür Burak Akkol

Empleadores (Türkiye)

Presidente, Vicepresidentes de la Conferencia, Director General, distinguidos delegados. Les saludo respetuosamente en nombre de las asociaciones de empleadores y de mí mismo. Vaya mi agradecimiento a la OIT y sus mandantes. Siempre ha sido un honor formar parte de este trabajo en favor de la paz, la prosperidad y el progreso. Hay muchos retos a nivel mundial y se necesitan acciones colectivas, tal como dice en su Memoria el Director General. A pesar de las señales de recuperación, esta todavía es muy frágil y hay grandes implicaciones para el mundo del trabajo. Tenemos que apuntar a una recuperación sostenible e inclusiva centrada en la persona y en los derechos tal y como pide la OIT. Señoras y señores, siempre hemos pensado que el diálogo social es la piedra angular de una sociedad justa y pacífica, así que, aprovechemos esta ocasión aquí para dar forma al futuro del trabajo para que sea más sostenible y decente para todos. Dos terremotos afectaron a once provincias de Türkiye este año y hemos movilizado a todos los miembros de la sociedad, seguimos trabajando duro para garantizar una solución sostenible y salvar vidas en la región. Damos las gracias a todas las naciones que han dado apoyo valioso a mi país. Señoras y señores, el mercado laboral en nuestra región está compuesta por unos casi 4 millones de trabajadores y estamos comprometidos en dar trabajo decente a todos. Tenemos distintos programas para la región y estamos estudiando posibilidades para el mercado laboral prestando atención en especial a las mujeres y a los jóvenes. Queridos colegas, nuestro trabajo se basa en el diálogo sólido con el Gobierno y con otras partes interesadas. Nuestra colaboración hará que el Gobierno ayude así a las empresas a generar más empleo. Las empresas están preocupadas por las normas de salud y seguridad en el trabajo. Como ya saben, la SST, se ha adoptado como un principio fundamental y un derecho en el trabajo. Promovemos el uso de la inteligencia artificial para minimizar los riesgos para los trabajadores. Señoras y señores, estos esfuerzos nacionales son muy importantes, pero tenemos que sumar esfuerzos para los desafíos mundiales. Los resultados de esta conferencia son un buen paso para un futuro mejor. Valoro las orientaciones de la OIT tanto a nivel nacional como internacional y les ofrezco la colaboración del Sr. Atalai, Presidente de nuestra Confederación para una colaboración continua y muchísimas gracias por todas sus contribuciones.

Sr. Yousef Al-Shamali

Gobierno (Jordania)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, Excelencia, Presidente de la CIT y excelencia Director General, excelencias, señoras y señores. Que la paz y la gracia de Dios estén con todos ustedes. Me gustaría empezar dando la enhorabuena a Su Excelencia Ali Al Murri, Ministro de Trabajo de Qatar, por haber sido elegido para la presidencia de esta conferencia Internacional del Trabajo. Vaya mi enhorabuena también a nuestros colegas de Noruega, Pakistán y la República de Moldova por haber sido elegidos para los cargos de Vicepresidentes. Es un placer para mi estar aquí con ustedes hoy en esta Conferencia Internacional del Trabajo. A lo largo de la misma vamos a estar tratando temas muy importantes, entre otros, la transición justa, los aprendizajes de calidad y la protección de los trabajadores. Son temas, todos ellos muy importantes, especialmente, después de la pandemia de COVID-19 y los desafíos económicos a los que nos estamos enfrentando como consecuencia. Son temas



importantes, también a la luz del cambio climático, las guerras y conflictos que presenciamos en distintos lugares del mundo. En estos últimos años, en Jordania hemos trabajado sin descanso para alcanzar estos objetivos, transición justa, aprendizajes de calidad y protección de los trabajadores. Lo hemos hecho de manera completa, integradora, de tal modo que se desencadene así el potencial de nuestra población y aprovechando nuestros recursos, de tal modo que, alcancemos una economía justa y sostenible. Hemos adoptado las medidas legislativas reglamentarias necesarias que fomenten la producción, atraigan las inversiones y nos permitan colaborar con socios a nivel nacional, regional y mundial. En Jordania hemos adoptado una estrategia de modernización, lanzada recientemente, bajo los auspicios y la orientación de Su Majestad el Rey de Jordania. Este plan se centra en que, más de un millón de hombres y mujeres puedan trabajar en el mercado laboral de Jordania, que se duplique la cantidad de jordanos que trabajan y viven en Jordania y para que tengan mejor calidad de vida. Esta visión apunta a traer inversiones y a fomentar las capacidades y competencias de todos los jordanos. Creemos que uno de los temas claves de esta conferencia, el de la transición justa a la sostenibilidad ambiental para todos, es un tema que va de la mano de muchos de los objetivos a los que apunta nuestra visión para la modernización económica. Trabajamos duro en Jordania para que la producción sea mejor, para que haya un comercio más verde, un uso eficiente de la energía y se reduzcan los costes de producción. Todo ello nos ayudara a garantizar una transición fluida hacia una transición justa. Pero necesitamos trabajadores muy cualificados que crean en sus derechos y que puedan disfrutar plenamente de sus derechos. Eso se consigue con formación y nos hemos asegurado que todas las instituciones de formación se centren en sostenibilidad y en programas de formación varios, ofrecidos para los jordanos. También hemos fortalecido nuestro Programa de Protección social. Hemos lanzado un Programa Nacional de Empleo, con el sector privado que, apunta a dar más oportunidades de empleo a los jordanos y reducir el desempleo que estaba al alza después de la pandemia de COVID-19. Más de 1 000 empresas jordanas se han sumado a este Programa Nacional de Generación de Empleo. El Gobierno da financiación y apoyo a las empresas privadas para que pudieran retener al personal durante la pandemia. También enmendamos la legislación laboral en Jordania para mejorarla y para optimizar las relaciones entre empleadores y trabajadores. Hemos eliminado restricciones para las mujeres y hemos permitido que las mujeres elijan el trabajo apropiado para ellas y puedan ejercerlo, hemos eliminado todas las formas de discriminación por motivos de género y además hemos adoptado legislación para que se ofrezca un entorno apropiado para el trabajo de las personas con discapacidad y aquellos que trabajan por la noche, hemos supervisado distintas empresas en lo que se refiere al respeto de las normas de salud y seguridad en el trabajo. También estamos convencidos de que, promover las cuestiones que interesan a los trabajadores es un trabajo continuo que requiere esfuerzos constantes y por eso esperamos escuchar los debates que se produzcan durante esta conferencia. La OIT nos ofrece este foro con los distintos temas que va a tratar y nos facilita el trabajo. Muchas gracias al Director General y a esta Organización y a todos los que trabajan en ella. Muchas gracias.

Sr. Mohd Syukri Ahmad Sudari

Empleadores (Malasia)

Presidente de la Conferencia, delegados, consejeros, observadores. Hoy estoy aquí como representante de la Federación de Empleadores de Malasia para tratar algunas iniciativas cruciales que hemos adoptado. En primer lugar y sobre todo, la



Federación organizó una Cumbre Nacional sobre Mujeres, Liderazgo, Empoderamiento, equidad y protección, el 13 de marzo de 2023, en línea con el día mundial de la mujer. Es un evento que fomenta la conciencia de empoderar a las mujeres, reconocer los logros de liderazgo y destacar las contribuciones críticas a los esfuerzos de creación de la nación. Vamos a seguir reconociendo las contribuciones de las mujeres y pensamos que es necesario reconocer las contribuciones valiosas de las líderes, implicarnos en debates sobre los derechos de la mujer y fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y que les dé más apoyo. En línea con nuestro compromiso con el desarrollo de competencias Malasia está dedicada a conseguir el cuarto ODS y para 2030 nos apuntamos a aumentar significativamente la cantidad de trabajadores con competencias pertinentes. Junto con el Consejo Nacional de Competencias, vamos a equipar a los trabajadores de Malasia con un conjunto de competencias para mejorar la productividad y la competitividad. Un sistema de protección social sostenible es crucial para mejorar el bienestar de los trabajadores, independientemente del sector o de su estatus de empleo. Vamos a trabajar en el avance de los derechos para todos y la Federación apoya las iniciativas gubernamentales para dar programas de protección social inclusivos, garantizar el tratamiento igual, los trabajadores migrantes están tratados en este Programa de Protección social igual que los trabajadores nacionales. Para poder dar a los trabajadores la gestión de sus ahorros de cara a la jubilación, la Federación insta a las autoridades a que les formen en alfabetización financiera. También pedimos que se amplie la cobertura de seguridad social en Malasia para los jubilados. Es crucial encontrar maneras en que los empleados reciban apoyo porque han contribuido durante sus años de trabajo. Pedimos que se estudie la posibilidad de ofrecer asistencia a las personas aseguradas después de la jubilación. Además, la Federación colabora con ACNUR y concretamente, la oficina de Kuala Lumpur en el tema de los refugiados. Creemos firmemente que los refugiados deben tener acceso a asistencia letrada para tener oportunidades de trabajar en el sector privado formal. Apoyando esta causa mejoramos las vías de 180 000 refugiados. Estamos realmente comprometidos en esta causa con veinte empresas multinacionales en Malasia. Por último, me gustaría hablar de tres ámbitos clave. Unas directrices de investigación mejorada relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los modelos de políticas de las empresas para eliminar la discriminación y modelos de políticas para las empresas para arreglos de trabajo flexibles. Estos recursos se publicarán en tres idiomas, inglés, malasio y mandarín, junto con videos. Nuestros miembros y los empleadores del sector privado pueden acceder a estas herramientas en las plataformas de las redes sociales, la página web y el canal de YouTube. Gracias a la OIT y a la OIE, por su capacidad, por su sensibilización y por ayudar a los empleadores de Malasia, especialmente a tratar cuestiones como el trabajo forzado. Muchas gracias por su atención y juntos esforcémonos por un futuro más empoderado, inclusivo y próspero para todos. Gracias.



Sr. Gregoire Owona

Gobierno (Camerún)

Gracias Presidente. Presidente, excelencias, señoras y señores. Es un placer para mí tomar la palabra en este estrado y aprovechar esta ocasión para felicitarle, señor Presidente, por haber sido elegido y por la claridad con la que preside nuestros trabajos y también felicito a los Vicepresidentes y demás miembros de la mesa que están con ustedes. En Camerún tenemos un gran recuerdo de su país después del mundial de este año. El Gobierno de Camerún ha tomado nota del informe de la

Memoria del Director General titulada «Promoción de la justicia social». Excelencias, señoras y señores. Para mi país la justicia social es la clave que permite a aquellos para los que todavía no es así, poder escuchar su voz, disfrutar de sus derechos y poder participar de las riquezas de manera justa. El Director General ha dicho que la justicia social ha sido símbolo de paz, estabilidad y solidaridad, entre las generaciones porque libera el potencial de producción de los países y también abre la vía a una reducción de la pobreza y de las desigualdades, que son condiciones previas para realizar un crecimiento inclusivo y duradero. Señor Director General, el Gobierno de la República de Camerún le felicita por dirigir nuestra Organización con tanto dinamismo y está de acuerdo con usted en que, es necesario que ahora, los que toman decisiones a todos los niveles, tengan en cuenta la justicia social en la aplicación de las políticas públicas. Por eso nuestro país sigue con sus acciones a lo largo de las cuatro dimensiones de la justicia social que usted ha evocado tan bien. Apoyándonos en los derechos humanos universales y en sus capacidades, el Presidente del Estado, el Sr. Paul Biya, ha establecido proyectos y políticas que permiten al pueblo de Camerún acceder a la educación, la atención sanitaria y la libertad sindical. Estas orientaciones se han traducido en la revalorización del salario mínimo interprofesional y en otras condiciones en las distintas regiones del país. En lo que se refiere a los hospitales de Camerún, se han modernizado y se ha ampliado la seguridad social a la mayoría. En lo que se refiere al derecho a la alimentación, el Ministerio de Comercio, ha trabajado contra el hambre en la estructura de precios de los productos de primera necesidad para que sean accesibles para todos. En lo que se refiere a las posibilidades de acceso al empleo y a las actividades productivas. Mas allá de las oposiciones y de los procesos de contratación para ser funcionario, también hemos promulgado una ley sobre las Pymes. Pero a pesar de todo esto, vemos que hay déficit de seguridad y de salud que, son problemas interdependientes que surgen y que a veces hacen que sean imperceptibles los demás esfuerzos y mejoras que ya se han conseguido. Señor Presidente, Camerún reitera que sigue trabajando y está comprometido con la justicia social, debe haber diálogo inclusivo a todos los niveles, las consultas deben ser más profundas con todas las partes interesadas y deben poder atraer la atención de los socios financieros internacionales. Es necesarios que este sea un objetivo fundamental y pilar central de todas las políticas y tomas de decisión a nivel nacional e internacional. Gracias por su atención.

Sra. Neeza Imad

Gobierno (Maldivas)

Distinguidos delegados, saludos desde las Maldivas. La promoción de la justicia social y el bienestar de los trabajadores, son los principios fundamentales que orientan las políticas para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los ODS. El año pasado el Gobierno de Maldivas adoptó medidas concertadas y coherentes para mejorar las normas del trabajo y los derechos fundamentales en el trabajo consultando de manera proactiva a los mandantes locales, en particular, las asociaciones de empleadores y trabajadores, así como, organismos multilaterales. En 2022 se estableció por primera vez, el salario mínimo a nivel nacional. Esto fue un hito para nuestro país y se prevé que arroje beneficios para casi un tercio de la mano de obra. Además, se han presentado ante el Parlamento un Proyecto de Ley sobre Relaciones Laborales y otro sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo. En paralelo, se ha establecido un sistema nacional de prestaciones por desempleo que se espera, entre en vigor a final de este año.



Sr. Bihi Iman Mp Egeh

Gobierno (Somalia)

Señor Presidente, excelentísimo Director General, damas y caballeros. Les felicito señor Presidente, así como, a los Vicepresidentes por haber sido elegidos en esta Conferencia Internacional del Trabajo. Es un gran placer para mí intervenir ante esta augusta asamblea en representación de mi país. Esta conferencia es una tribuna de diálogo fundamental y también para la colaboración y la puesta en común de ideas entre los países, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Es un honor para nuestro país, participar en tan valiosas discusiones. Felicito también a la OIT por sus esfuerzos incesantes para defender el principio de justicia social y el trabajo decente por doquier. Vemos con buenos ojos, la Memoria del Director General que plasma la ruta para lograr la justicia social. Una senda caracterizada por el trabajo decente, el crecimiento inclusivo y la igualdad de oportunidades. Este informe es importantísimo para nuestro país y tendremos en cuenta sus recomendaciones. En nuestro país no se ha sacado partido al potencial humano y a los recursos naturales. Tenemos muchas dificultades y una gran inestabilidad política, sin hablar de las dificultades económicas. La crisis climática, los fenómenos climáticos recurrentes, también han afectado de manera devastadora la productividad y los medios de sustento de millones de nuestros ciudadanos. Somos un país joven, el 70 por ciento de nuestra población no llega a los treinta años de edad. Lamentablemente estos jóvenes tienen dificultades para integrarse en el mercado de trabajo. Esto se achaca en gran parte a los desafíos que ya he mencionado, agravados por una diversificación limitada de nuestra economía del mercado de trabajo. Los jóvenes sin duda son una baza formidable. Por eso estamos determinados en invertir en educación y en el fomento de sus competencias para que puedan desempeñar su pleno potencial. Nuestro pueblo siempre ha sido resiliente y ha mostrado determinación para superar los desafíos. El Gobierno ha emprendido reformas importantes estos últimos años para anteponer el interés de nuestros ciudadanos, así, trabajamos para erradicar la pobreza, por el desarrollo humano, garantizar el trabajo decente, mejorar el crecimiento económico y lograr nuevas oportunidades laborales. Como joven democracia y país en desarrollo, consideramos que es sumamente importante el objetivo de la justicia y de la equidad para logra una mayor prosperidad y una paz sostenible para las generaciones venidera. La justicia social es fundamental en el proceso democrático. Nuestra Constitución se basa en los principios de justicia y de igualdad y garantiza medidas específicas para los segmentos vulnerables de la sociedad. Respaldamos el espíritu del tripartismo y la institucionalización del diálogo social y seguimos trabajando para transponer los convenios de la OIT en nuestra legislación y ordenamiento jurídico nacional. Defender la justicia social y el trabajo decente para todos los ciudadanos es fundamental. Estamos determinados a establecer un marco de políticas propicio que promueva el progreso y el desarrollo inclusivos. Así, mejoraremos el acceso a una educación de gran calidad y a la formación profesional. También defenderemos los derechos de los trabajadores, fomentamos el diálogo social y las medidas de protección social y también trabajamos en favor de la igualdad de oportunidades. Con los demás estados miembros y a través de nuestras asociaciones con organismos internacionales como la OIT cooperaremos para forjar un futuro que se base en los principios de justicia social y empoderamiento económico y prosperidad común. Un futuro en el que, nuestros ciudadanos puedan hacer valer sus derechos, acceder al trabajo decente y contribuir al desarrollo sostenible de su país. Muchísimas gracias por su amable atención, no me cabe duda de que la presente conferencia será todo un éxito.



Sr. Abdulghani Bakur A Alsayegh

Empleadores (Arabia Saudita)

Señor Presidente, Director General de la OIT, excelencias, jefes de delegación, damas y caballeros. Que la paz sea con ustedes. En nombre de la Federación Patronal de Arabia Saudita y en el mío propio, me gustaría manifestarles cuan grato es estar aquí presente en este evento internacional de gran altura. Doy las gracias al Director General y a sus Vicepresidentes y les doy la enhorabuena por haber sido elegidos en sus respectivos cargos. Gracias también por el informe sobre la situación de los trabajadores en el territorio ocupado, en este año que marca el 75.º aniversario. Nuestra solidaridad con nuestros colegas empleadores palestinos. La promoción de la justicia social es el tema elegido por el Director General, los desafíos del mundo contemporáneo son cada vez más complejos y tienen una mayor incidencia. Para empezar la incidencia de la pandemia del COVID-19, el encarecimiento de la vida en todo el mundo y también el cambio climático, crisis políticas y la deuda mundial, así como, las perturbaciones en la cadena de suministros, la inflación y la evolución de la digitalización. No cabe duda de que el impacto de todas estas cuestiones podría trabar el logro de la justicia social. En la Memoria se menciona la constitución de una Coalición Mundial que se base en los esfuerzos concertados de tres partes. En el informe, no obstante, no se menciona debidamente, la función de los empleadores y su carácter protagonista a la hora de hallar soluciones y poder trabajar para superar los desafíos existentes y mejorar las condiciones del mercado laboral para lograr diferentes objetivos establecidos por la OIT. Nuestra participación como empleadores en la materialización de la visión 2030 de nuestro Reino, que antepone el interés de las personas, es fundamental. El Gobierno ha trabajado con ahínco para materializar esta iniciativa. En relación a dos pilares fundamentales. Primero atender las necesidades del mercado laboral y también hacer frente a los cambios de este mercado supliendo las deficiencias existentes. Así pues, hemos emprendido iniciativas para mejorar las condiciones de vida para nuestros ciudadanos, también un Programa para el Desarrollo del Capital Humano, la reducción de la tasa de desempleo, el aumento de las mujeres que se incorporan al mercado laboral, luchar contra el desfase entre las necesidades del mercado laboral y la formación que se imparte, también protección social y las enseñanzas adquiridas en el marco de la lucha contra la pandemia del COVID-19. La evolución del mundo contemporáneo augura cambios que nos afectaran a todos en el futuro. La recomendación que se aprobó en el 2019 sobre la eliminación del acoso y la discriminación en el lugar del trabajo es un cauce que cabe estudiar. Esto afianza nuestra confianza en la Organización, para superar las crisis y en este sentido, creo que tenemos que hacer hincapié en las actividades que nos permitan capear las crisis. No hay que demorar los esfuerzos de la OIT ni mermar la confianza en la Organización. Para eso tenemos que centrar nuestros esfuerzos. Para concluir, hago votos para que esta conferencia Internacional del Trabajo, sea todo un éxito. Gracias.

Sr. Aoua Paul Diawara Diallo

Gobierno (Malí)

Presidente de la Conferencia, miembros de la mesa, damas y caballeros. El examen de la Memoria, «Promoción de la justicia social» es fundamental en los esfuerzos de la OIT y contribuye al propósito de la Organización en un mundo que está centrado en las personas. En justicia social, las relaciones personales, sin duda, saldrán mermadas. En 2019 aprobamos la Declaración del Centenario sobre el Futuro del



Trabajo cuyo objetivo fundamental es promover la justicia social fundamentada en la equidad y la igualdad de derechos. El mundo laboral se ve atenazado por diferentes desafíos, por ejemplo, las injusticias persistentes, la inseguridad generalizada en el mercado laboral, crecientes desigualdades y crisis múltiples y concomitantes, así como, el deterioro del contrato social. La adecuación entre el empleo y la formación, deben ser estrategias fundamentales de desarrollo y así lo ha entendido mi país. Para eso hemos establecido un sistema de validación de las destrezas profesionales en cuanto a 13 gremios. En el marco de la aplicación de los planes de acción y de políticas de empleo y de formación profesional, hemos emprendido proyectos y programas que han beneficiado a cerca de 55 000 personas, hombres y mujeres, tanto en el entorno rural como en el urbano. Contamos con un proyecto de desarrollo de competencias en empleo de los jóvenes, también un proyecto de formación profesional y de apoyo al emprendimiento de los jóvenes en el ámbito rural, así como un proyecto para contribuir a la inserción en el mercado laboral y el fortalecimiento de la resiliencia de los jóvenes en el ámbito rural. El Presidente de la transición, concede a esta, suma importancia en el marco de la fundación de nuestro Estado. Por eso han mantenido consultas para evaluar las recomendaciones de primer orden que se formularon en un primer informe publicado el 8 de mayo de 2023. Del 17 al 22 de octubre de 2022, se celebró una conferencia social para fortalecer el diálogo social. Fruto de ella, se formularon 139 recomendaciones, entre otras, sobre la organización de elecciones plurales, la creación del Consejo Nacional de Diálogo Social, la aprobación de un pacto de estabilidad social y de crecimiento. A través de una comisión de expertos tripartita, se ha establecido un proyecto de pacto con un plan de acción conexo. El mundo del trabajo se está transformando y por eso tenemos que conceder suma importancia a la protección de los trabajadores. Esto es fundamental para la justicia social y para el trabajo decente y debe constituir la esencia de los intereses de la comunidad internacional. Para ello hay que tener presente que la seguridad y la salud en el trabajo, se considera ahora, un derecho fundamental. En el marco de la protección de los trabajadores, el Gobierno aprobó la Ley núm. 2018-074 de fecha, 31 de diciembre de 2018, respecto a la institución del sistema de cobertura sanitaria universal. Así podremos garantizar acceso universal de nuestra población. La tasa de cobertura es en la actualidad de un 22 por ciento en una población que se estima en 21 millones, 22 millones casi, de personas. Es sumamente importante, lograr que gocen de cobertura, una grandísima parte de la población, hasta el 78 por ciento que trabaja en el sector agrícola informal y garantizar la transición de la economía informal a la economía formal. Gracias.



Sr. Mohamed Ali Janah

Empleadores (Maldivas)

Presidente de la CIT, Director General de la OIT, Vicepresidentes, enhorabuena a todos por sus respectivas elecciones. Estimados todos, a salam aleikum, muy buenos días. El mes pasado, la Organización Mundial de la Salud declaró que la COVID-19 ya no constituía una emergencia de salud pública de preocupación internacional. Sigue siendo, no obstante, un problema sanitario. Esto ha sido un hito para el mundo. Los últimos años han dejado claro, cuan interconectado que esta el mundo y que lo que sucede en una zona en un país tiene incidencias transectoriales y fronterizas. Estos desafíos y oportunidades multifacéticos y complejos exigen que les brindemos atención colectiva y que actuemos al respecto. Nunca antes había quedado más clara la importancia crítica de forjar un futuro sostenible y resiliente donde se reconozca que el bienestar de las personas y del planeta son interdependientes. Para las Maldivas, en

unos cien metros de costa, se encuentra casi la mitad de nuestra población y más del 70 por ciento de nuestra infraestructura vital. Vemos con buenos ojos, el programa de la Organización para lograr una transición justa hacia economías sociales ambientalmente sostenibles en beneficio de todos y el informe de 2023 es a ese respecto. Tenemos muchos recursos ambientales marinos y el turismo y la pesca son nuestras principales actividades económicas, pero sin duda, se verán afectadas por el cambio climático en los próximos años y, de hecho, los impactos ya se hacen ver. No obstante, estos retos entrañan también oportunidades. Estamos determinados a mejorar la salud ambiental, la vitalidad de los ecosistemas y la adaptación al cambio climático puesto que pueden permitirnos generar puestos de trabajo decentes, lograr un crecimiento económico verde y estimular la innovación. La construcción es una dinamo fundamental de la actividad económica de nuestro país. El sector de la construcción está íntimamente relacionado con el sector del turismo y puede servirnos para atender las demandas de nuestra creciente población, incitar el crecimiento de la población y también la migración laboral. Los trabajadores migrantes representan la mayor parte de la mano de obra en el sector de la construcción y un tercio de toda la mano de obra de nuestro país. Es fundamental contar con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de todos los interlocutores sociales para incorporar la justicia social en todas nuestras iniciativas. Los trabajadores migratorios también son una parte importante del sector turístico. Federaciones como la nuestra, son fundamentales en los esfuerzos comunes para lograr la justicia social. Este diálogo es fundamental para aplicar políticas socioeconómicas y laborales que contemplen la justicia social. Para nosotros es importante lograr la diversidad y fomentar las destrezas, sobre todo, en sectores donde es difícil retener el talento nacional. También es importante mantener el diálogo con la administración pública y el sector privado para garantizar que las políticas migratorias redunden en beneficio de todos los interesados directos y contribuir a la transición justa y al desarrollo sostenible. Reconocemos que la igualdad entre los géneros también es fundamental para la justicia social. La igualdad de remuneración ha sido una prioridad para nuestro país en los últimos años y el aporte de organizaciones como la nuestra ha sido fundamental. En diálogo social inclusivo, en materia de políticas y soluciones comunes, es fundamental para superar los desafíos colectivos que nos depara el futuro, para ello hay que contar con la participación de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Gracias.

Sr. Juan Gustavo Minaya Goñy

Trabajadores (Perú)

Señor Director General de la OIT, señor Presidente de la Conferencia Internacional, excelentísimos representantes en esta conferencia. En representación de la combativa Confederación Federal de Trabajadores del Perú, siendo afiliados de la histórica Federación Sindical Mundial y en representación de las centrales sindicales peruanas y de la clase trabajadora, saludamos a cada uno de ustedes. Denunciamos al actual régimen de Gobierno en el Perú, por la muerte de aproximadamente setenta ciudadanos, quienes participamos en protestas sociales contra este régimen y contra sus aliados en el Congreso de la República. Sectores de la extrema derecha, que perdieron las elecciones en 2021 y ahora gobiernan de facto. Copando las instituciones del estado como Ministerio Público, poder judicial, Tribunal Constitucional, medios de comunicación privados y estatales, con la finalidad de controlar el estado y asegurar impunidad y escape de la justicia. Las conclusiones de organismos como las Naciones Unidas, de la Organización de Estados Americanos, instituciones como Amnistía



Internacional, Human Rights Watch y observadores de instituciones nacionales e internacionales de derechos humanos, han identificado en mi país que se han ejecutado crímenes contra derechos humanos, uso excesivo de la fuerza y ejecuciones extrajudiciales. Exigimos justicia y que los responsables materiales y políticos de estos crímenes, les corresponda la cárcel perpetua. Tenemos derecho a la protesta social y lo vamos a hacer respetar. Hablar de relaciones laborales es hablar de política. Más aún cuando estas terminan en políticas de estado y los trabajadores no nos vamos a abstener de hacer política. En Perú, la pandemia de 2019 desbarató las mentiras sobre el supuesto éxito que significó la imposición del sistema capitalista y su modelo neoliberal que, como en otros países del mundo ha destruido las economías y la industria nacional generando pobreza extrema, tráfico de mano de obra barata, con el propósito de enriquecer a pequeños sectores de poder económicos nacionales y transnacionales. Tenemos el demerito de haber liderado en el mundo la cantidad de muertes por millón de habitantes y la cantidad de infectados por millón de habitantes en la etapa más difícil del COVID-19, sin embargo, fueron los sectores empresariales quienes se beneficiaron con decenas de miles de millones de dólares del presupuesto público y la clase trabajadora subsistió liquidando sus fondos previsionales. El capitalismo nos ha convertido en un país primario exportador, sin capacidad de industria nacional, con 75 por ciento de informalidad laboral, siendo las regiones donde se extrae nuestra mayor riqueza en minerales, las que tienen el mayor índice de informalidad laboral. Apurímac, Puno y Cajamarca, siendo estas mismas regiones, las de mayor pobreza monetaria. La explotación de mano de obra profundiza con la continuidad de regímenes laborales precarios como en sectores agroindustria, exportación de productos no tradicionales y trabajadoras del hogar entre otros en el sector privado. El régimen de contrato administrativo de servicios y contratos a terceros en el sector público. El empresariado privado, en su mayoría, se niega a negociar colectivamente por rama de actividad y mantienen a los trabajadores sin aplicar un derecho fundamental. Mención aparte, es el sector construcción, donde empresarios de la Cámara Peruana de la Construcción y la histórica Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, negocian colectivamente por rama con más de veinte años con frutos positivos. En el año 2022 con el Presidente Pedro Castillo se inició la negociación colectiva centrada en el sector estatal, logrando un acuerdo que benefició a 580 000 trabajadores. Sin embargo, este año 2023, el Gobierno pretende dejar en abandono a 600 000 trabajadores, negándose a dar solución, sabiendo que este 30 de junio vence el plazo para llegar al acuerdo final. Solicitamos a esta digna mesa que dirige la Conferencia Internacional de esta importante OIT, hacer un llamado urgente al Gobierno peruano para atender con soluciones concretas esta negociación colectiva centralizada. Solo el empleo digno o decente, que vaya desterrando el desempleo y la informalidad laboral, derrotará la pobreza, al trabajo infantil, al trabajo forzoso y otros. Nuestra solidaridad con Cuba socialista por el criminal bloqueo económico, exigimos la liberación del territorio palestino, rechazamos las guerras que ponen en riesgo la paz mundial y más aun la que promueven los Estados Unidos y la OTAN en Ucrania. Rechazamos el boicot que promueve Estados Unidos contra China para evitar su expansión y sus inversiones en países del tercer mundo. Compañeras, compañeros, camaradas, el capitalismo, en su perversa expresión, terminará destruyendo nuestro mundo si no tomamos acción ahora, se profundiza día a día la lucha de clases en su más alta expresión por las tremendas contradicciones entre los ricos del mundo, que son minoría, frente a la inmensa masa de la clase trabajadores. Tomemos acción ahora. Muchas gracias.



Sr. Ali Al-Abid Al-Ridha Abuazum

Gobierno (Libia)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, que la paz y la salvación de Dios estén con ustedes. Excelencias, Presidente de la Conferencia, Vicepresidentes de la CIT, Director General de nuestra Organización. En primer lugar, es un honor para mí, transmitirles el saludo de Su Excelencia, el jefe del Gobierno Nacional, el Sr. Dabiba que desea que nuestra sesión esté cargada de éxitos y les deseamos toda clase de éxitos en los cargos que han asumido. Señor Presidente, el tema del que trata la Memoria del Director General es un tema de capital importancia porque se trata de la promoción de la justicia social. El Gobierno Nacional de Libia tiene una firme voluntad de avanzar en la justicia social, hemos adoptado mecanismos concretamente vinculados con la reforma de la estructura de los salarios y la distribución del valor añadido, gracias a cambios en los procesos de producción. También hemos adoptado una ley sobre salarios en servicios públicos y una ley para ofrecer fuentes de ingreso a las personas que están buscando trabajo. También hemos adoptado una serie de mecanismos para garantizar los derechos de los trabajadores, de las personas con menores ingresos y sobre los derechos de los jubilados. Señoras y señores, la Agenda de Trabajo Decente y los compromisos de la OIT y sus órganos de justicia social para una mundialización más justa, deben servirnos de orientación en nuestras acciones. Necesitamos empresas sostenibles y empresas públicas de calidad y protección social para todos. Es necesario fortalecer y promover los conocimientos de todos los trabajadores, teniendo en cuenta las nuevas tendencias en el ámbito del trabajo, también recordamos la importancia que tiene el papel de la OIT en los sistemas de protección sostenibles y en los sistemas de lucha contra la pobreza. Señor Presidente, distinguido Director General, nuestro país está creando un Consejo para la Educación y la Formación Profesional que se ocupará de programas para la educación y formación y este Alto Consejo elaborará un plan estratégico elaborado por expertos. El Ministerio de Trabajo, ha lanzado un marco de formación profesional para los libios, dentro de Libia y en el extranjero, hemos lanzado iniciativas de talleres de formación móviles en todas las ciudades libias. Distinguidas delegaciones, les reiteramos nuestro apoyo, el apoyo de nuestro Estado al pueblo palestino, un pueblo hermano y apoyamos sus exigencias para que recuperen sus derechos legítimos. Les agradecemos su atención y les deseamos a todos los países del mundo que respeten sus compromisos en cuanto a igualdad y justicia social. Apoyamos las actividades de la Organización y agradecemos a la Administración de la OIT sus loables esfuerzos en cuanto a organización para garantizar la justicia social y una justicia económica más sostenible. Gracias.

Sr. Nasr Al Hosni

Gobierno (Omán)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Excelencias, Vicepresidentes, su Excelencia Director General de la OIT, señoras y señores. Es un honor para mí dirigirme a ustedes hoy en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo y sus seis Estados Miembros, Emiratos Árabes Unidos, el Reino de Bahrein, el Reino de Arabia Saudita, el Sultanato de Omán, Qatar y Kuwait. Empezaré dirigiendo mi agradecimiento y gratitud al Presidente de la Conferencia, felicitamos al Estado de Qatar porque usted ha sido elegido como Presidente de esta conferencia y le deseamos toda clase de éxitos. Vaya también mi



enhorabuena a las dos Vicepresidentas y quiero rendir homenaje al Director General por el excelente trabajo realizado y por la Memoria que nos presenta. Excelencias, hemos leído el informe y la Memoria titulada, «Promoción de la justicia social». Nos da un diagnóstico de las condiciones sociales y económicas que reinan en buena parte del mundo. Creemos que el diagnóstico que presenta la Memoria es bastante preocupante y debemos redoblar todos nuestros esfuerzos para asumir nuestras responsabilidades y superar los desafíos que nos acechan y acechan al mundo del trabajo. Se han realizado muchos progresos en numerosos ámbitos. Desgraciadamente, son progresos que van de la mano de desigualdades crecientes e incertidumbre en todo el mundo, ya no es posible aplicar todos los enfoques para atajar las carencias que observamos en el mundo del trabajo. Las organizaciones, los países, se ven sobrecargados por la cantidad de temas que hay que tratar y nosotros en el Consejo de Cooperación del Golfo, sabemos que hay desigualdades profundas en los mercados laborales y sabemos que todos sufren de estas profundas desigualdades de un modo u otro. También sufren de otros desafíos, como el cambio climático, la reestructuración económica que es necesaria, los cambios demográficos, la inteligencia artificial y el hecho de que puede ser que se pierdan empleos debido a la inteligencia artificial. También sufrimos de numerosas crisis que han provocado desplazamiento, trabajo infantil, trabajos forzados y hay una crisis de la deuda creciente en cada vez más países que repercute profundamente en nuestros niveles de vida y en nuestros medios de vida. Todos debemos asumir nuestras responsabilidades y tomar decisiones difíciles para alcanzar el trabajo decente y la justicia social y para llegar a los objetivos de desarrollo sostenible. En el Consejo de Cooperación del Golfo, estamos esforzándonos al máximo y asegurándonos que se garantiza el derecho al trabajo decente para todos. Debemos trabajar en el futuro del trabajo. Estamos invirtiendo muchísimos recursos para que haya una transición más suave desde las universidades hasta el mundo del trabajo. Nos concentramos en aquellas competencias, en el aumento de las competencias para que, nuestros trabajadores, puedan trabajar en estas nuevas formas de trabajo que estamos empezando a observar. Les formamos a lo largo de toda la vida para que se puedan adaptar a los nuevos desafíos a los que nos enfrentamos. Todos debemos entender que empleadores y trabajadores tienen un papel muy importante y son nuestros socios y nos ayudarán a redactar las políticas necesarias y a adoptar y crear las instituciones de formación necesarias que nos ayuden a tomar las decisiones más correctas porque todos estamos convencidos de que, la buena gobernanza es el único camino para superar los desafíos y para garantizar un futuro del trabajo mejor. Señoras y señores, el Informe ha presentado la idea de una Coalición Mundial para la Justicia Social. Estamos convencidos de que esta Coalición llega en un momento oportuno y el debate en esta conferencia es importante. Estamos a la espera de que hay otros debates sobre esta Coalición Mundial para que se convierta en una hoja de ruta un poco más clara que nos permita utilizarla junto a otros convenios y normas internacionales. Señoras y señores, Presidente, estamos convencidos de que la OIT tiene un papel crítico en el mundo del trabajo. Creemos en la importancia de este trabajo y en que hay que fomentarlo a través de alianzas y de más cooperación. Estamos preocupados porque se está avanzando para incluir ciertos términos o expresiones en los documentos de trabajo de la OIT que no todos los Estados, regiones o interlocutores sociales han acordado y que no disponen de una definición jurídica en el derecho internacional y tampoco en las normas internacionales del trabajo. La inclusión de esos términos y esas expresiones repercutirá en el papel vital que tiene esta Organización e influirá en la inclusividad. Queremos destacar que es necesario dar protección a todos los trabajadores, basándonos en las definiciones adoptadas en Naciones Unidas y en tratados y convenios y convenciones que se hayan acordado a



nivel internacional y también las normas internacionales del trabajo. Hay que partir de los términos consensuados en conferencias pasadas para alcanzar un acuerdo respecto a los grupos vulnerables. Todo eso es válido para los términos u expresiones que no son consensuados y que no tienen en cuenta aspectos o dimensiones culturales de algunos estados. Termina aquí mi discurso dándole las gracias al Director General por su Memoria y por la información que da respecto a los territorios árabes ocupados. Gracias a la OIT por sus esfuerzos y por terminar con el sufrimiento de los trabajadores de los territorios árabes ocupados y por todas las resoluciones internacionales que presenta para que la economía crezca, se genere más empleo y se termine con la ocupación. Muchísimas gracias por su atención y que la paz y la gracia de Dios este con todos ustedes.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Gracias, así terminamos nuestra lista de oradores para esta sesión, y antes de terminar me gustaría tomar un momento para recordar a los participantes que el Departamento de Comunicación de la OIT emitirá su primer show del mundo del trabajo y Visión del Mundo Laboral. Va a ser una mezcla de entrevistas con expertos técnicos, videos y elementos destacados del mundo del trabajo y proyectos de la OIT y programas en el terreno. Hoy se centrará en el tema vinculado con la Conferencia y será el tema de la transición justa. Será a las dos de la tarde hora de Ginebra y estará en la página web de la plenaria y en la cuenta de LinkedIn y también estará en la plataforma en directo con interpretación simultánea en inglés, francés y español. Gracias por sus contribuciones y se levanta la sesión.

Sr. Henrik Munthe

Vicepresidente empleador (Noruega)

Del Presidente, del Consejo y del informe del Director General y sus apéndices. Tenemos una lista larguísima de oradores prevista para la tarde. Propongo entonces que empecemos sin más. Con mucho gusto, doy ahora la palabra al primer orador previsto, de esta tarde, el delegado de los trabajadores de Türkiye, Ergun Atalay.

Sr. Ergün Atalay

Trabajadores (Türkiye)

Señores, como delegado de los empleadores de Türkiye quisiera saludarles. El 6 de febrero de 2023 sufrimos un terremoto en mi país al que hemos llamado el Desastre del Siglo, en el cual murieron más de 50 000 personas y más de 100 000 personas fueron lesionadas. Antes de nada, deseo misericordia divina para nuestros ciudadanos que han perdido la vida en ese terremoto y agradezco a los demás compatriotas que corrieron, a la región, desde el primer momento para ayudar. Hoy estamos trabajando para la reconstrucción de las ciudades. El mundo entero nos vino a ayudar. Damas y caballeros, los trabajadores del mundo sufren por la pobreza y por las políticas en contra de los sindicatos, sobre todo, los países en desarrollo. Hay desigualdad de remuneración, empleo precario que aumenta en todo el mundo, hay muchos problemas como, la subcontratación, accidentes fatales que requieren solución. El aumento salarial no tiene ya sentido ni significado a causa de la inflación. Las nuevas tecnologías tienen que llevarnos a nuevas formas de trabajo, pero también



suscitan nuevos problemas. Damas y caballeros, en particular en las PYMES, los despidos y las actividades contra los sindicatos siguen siendo una dificultad. Algunas empresas multinacionales, como una empresa automotriz muy conocida en nuestro país, no respeta los derechos sindicales en países en desarrollo. Como decía el Director General, el trabajo decente y digno, es fundamental en el desarrollo sostenible. El proceso de transformación en la economía requiere una lucha sindical fuerte para evitar que se sigan generalizando las injusticias. La ley 4688 por la que se regulan los derechos sindicales de los funcionarios públicos, hay que actualizarlos en lo que se refiere a la negociación colectiva a través de la Junta de Arbitraje y otros mecanismos de diálogo social que existen de acuerdo con normas de la OIT de manera inmediata. Señores, las elecciones generales parlamentarias y presidenciales, se llevaron a cabo en nuestro país en las últimas semanas con una tasa muy alta de participación de los votantes, el 85 por ciento, o sea, 58 millones de electores, lo que pone de manifiesto que el proceso de votación se ha llevado a cabo con toda apertura y transparencia. Tras el resultado de las elecciones y pese al comportamiento de otros países, el Presidente, Recep Tayyip Erdogan, fue reelegido gracias a la libre voluntad de los ciudadanos que le renovaron su confianza, ahora bien, al examinar la distribución de los miembros de la asamblea, vemos que los empleadores están más representados, son mayoría, en muchos países, incluido el mío, los asalariados son más del 70 por ciento de la población pero están representados tan solo por unos cuantos parlamentarios. De esa manera no es posible llegar a soluciones permanentes que atiendan a los problemas de la vida cotidiana. A día de hoy muchas personas no tienen acceso a agua potable ni alimentos suficientes, pero por otro lado unos cuantos felices, siguen explotando los recursos del mundo, el terrorismo y la guerra siguen adelante en muchas regiones. Lo hemos visto ya durante los últimos meses en la guerra de Ucrania y Rusia. Los únicos que ganan a causa de la guerra y el terrorismo son los que venden armas. Algunos países que apoyan al terrorismo y acogen a terroristas han impuesto embargo a la venta de armas en nuestro país en el pasado y el resultado de la nacionalización es que el éxito de la industria nacional de defensa, ha pasado a ser una cosa muy clara. Hay miles de trabajadores cualificados y formados que trabajan en ese sector y ahí vemos actitudes semejantes en lo que tiene que ver con los visados. Los países que ignoran que se queman libros sagrados en sus territorios y que toleran actividades terroristas, ahora tratan de convertirse en miembros de la OTAN, por otro lado, Türkiye ha estado haciendo frente a obstáculos injustos para convertirse en miembro de la Unión Europea y durante años, esa parte, considera que Türkiye, es el escudo de defensa contra el flujo de migrantes y eso viola acuerdos multilaterales. Hay 5 millones de turcos que viven en Europa y parte significativa del pueblo turco considera que la Unión Europea está obstaculizando el proceso de emisión de visados. Si queremos proteger y mejorar los derechos de los trabajadores y sus libertades, primero hay que hacer lo necesario para que se respete a los seres humanos y la democracia en el mundo, independientemente de la nacionalidad de las personas concernidas hoy. Setenta y cinco años después de que se adoptara la Declaración Universal de los Derechos Humanos en las Naciones Unidas, siento que es necesario recordar a los países occidentales que los Derechos Humanos son el fundamento mismo de la labor de Naciones Unidas. Muchas gracias.

Sr. Zulpkhar Sarkhad

Gobierno (Mongolia)

Señor Presidente, distinguidos delegados, excelentísimos señores. En representación del Gobierno de Mongolia, quiero extender mis más sentidos saludos



a los distinguidos delegados ante esta Conferencia Internacional del Trabajo. Durante esta sesión, los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos, delegados de todos los países Miembros de la OIT, se congregan aquí, por primera vez desde la pandemia de COVID-19 para discutir la transición hacia una economía inclusiva y estable, resolviendo una amplia gama de cuestiones como las pasantías de calidad, la protección del empleo, las prioridades, los papeles y participación de los interlocutores sociales. Excelentísimo señor, en los últimos años a causa de la pandemia mundial, el crecimiento económico se desaceleró y las oportunidades de empleo se han reducido lo que, a su vez, ha incidido negativamente en el empleo y condiciones de vida de la población de nuestro país al igual que en el caso de otros países. En el caso de Mongolia y durante los momentos difíciles de la pandemia de la COVID-19, el Gobierno siguió la política de mejorar, de aumentar la protección social, de intensificar la recuperación económica, dando particular atención a la protección del empleo para todos, manteniendo así, los puestos de trabajo y conservando, por consiguiente, los ingresos y medios de ingreso de los ciudadanos. En relación a la promoción del empleo en el sector formal que se vio afectado por la pandemia, pero de manera menguada, gracias a la aplicación rápida y adecuada de las medidas de nuestro Gobierno para proteger los puestos de trabajo. También para reducir los efectos negativos de la pandemia, el Gobierno tomo una serie de medidas específicas destinadas a las personas con discapacidad, personas de la tercera edad, niños y mujeres. Esto incluye, prestamos de larga duración a bajos intereses para empresas y ciudadanos. Lo que se pagaba por la energía, agua potable y saneamiento, se congeló durante la pandemia, hubo apoyo financiero, se dio a todos los ciudadanos para ayudarles a sobrevivir. Se aumentó la cantidad de dinero que se da cada mes y también las estampillas para adquirir alimentos y esto cubre a todos los ciudadanos de bajos ingresos. La cantidad de las prestaciones por niño, de cero a dieciocho años aumentó cinco veces si se compara con años anteriores. Las pensiones de bienestar social para niños y personas con discapacidad ciudadanos de la tercera edad aumentaron en un 50 por ciento. En 2020, el Parlamento aprobó una medida destinada a reducir la pobreza, apoyar el empleo y gracias a los interlocutores sociales, en particular, la Organización Internacional del Trabajo. Las relaciones laborales han mejorado, incluso las relaciones de empleo de tipo tripartito, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a distancia, el trabajo forzoso, la discriminación en el trabajo, eliminar el trabajo infantil y muchas otras disposiciones específicas, la misma remuneración por el mismo trabajo y también, hacer corresponder la remuneración al nivel de cualificación. Hoy en día, Mongolia ha ratificado 8 convenios fundamentales de los 21 que garantizan los derechos fundamentales y las normas laborales y cumple con su aplicación al armonizar su propia legislación. Es un gran placer expresar mi agradecimiento por la cooperación continua e ininterrumpida de esta Organización Internacional del Trabajo. Señor Presidente, distinguidos delegados, durante esta reunión, vamos a aprender de las experiencias internacionales referentes a la promoción de empleo, la reducción de la pobreza, puestos de trabajo decentes y dignos, intercambio de opiniones y discusión sobre las políticas laborales en Mongolia. Agradecemos poder aprender de todos ustedes a la vez que compartimos nuestras propias experiencias. Agradecemos su atención.

Sr. Moustafa Bayram

Gobierno (Líbano)

En el nombre de Dios Misericordioso. Damas y caballeros, quisiera felicitar a Qatar por haber sido elegido para la presidencia de la Conferencia. Agradecemos al Director



General, la declaración inaugural de ayer. Venimos del Líbano, entre dos minas, la desesperanza y tantos errores cuya responsabilidad son atribuidos a funcionarios libaneses. Lo peor es la situación de nuestro pueblo, existencia internacional que directamente se puede integrar a las personas. Sufrimos también la terrible explosión que ocurrió en el puerto de Beirut tras una reducción económica y también de la protección social en el sistema de seguridad social además de muchas demostraciones y protestas exigiendo derechos y sobre todo la pandemia del COVID-19. Además, ha habido un desplazamiento desastroso de nuestros hermanos y hermanas sirios que son una tercera parte de la población del Líbano actualmente, a lo que se añaden las desigualdades crecientes en cuanto a la ayuda que da la Comunidad Internacional si se compara con los libaneses que mueren en las mismas puertas del hospital porque no pueden permitirse pagar los tratamientos en divisa extranjera. Abandonan la educación y quedan allí a su suerte mientras que el mundo mira. Llamamos a la conciencia humana y al sentimiento de todos los pueblos porque lo que vivimos en nuestras casas y aldeas nos lleva a cruzar los mares de manera ilícita y clandestina y nos vemos desplazados de nuestros hogares. Creo que es un deber y un derecho actuar. El terrorismo ha sido derrotado. Viene de todo el mundo fácilmente, también hemos podido deshacernos de ello, proteger nuestras escuelas, nuestras mezquitas, nuestras iglesias, de esos terroristas. Pudimos también observar la coexistencia que es característica única del Líbano y de nuestro país en oriente medio. No puedo olvidar el desastre del desplazamiento de los refugiados palestinos hace setenta años. Todavía no se les concede la nacionalidad. La pobreza en los campamentos corresponde al 92 por ciento de los que allí sufren. Es inevitable que vuelvan a Palestina, no hay que olvidar tampoco mencionar el crimen contra la humanidad cometido por Israel y la destrucción histórica de nuestros hogares, sobre todo, las bombas de racimo que se fabrican de tal forma que los niños juegan con ellas y se matan. Un trabajador por aquí, un agricultor por allá, y así se destruyen nuestros campos. A causa de todo lo que he dicho, tenemos trabajo forzoso en todos los niveles del estado, incluso los trabajadores porque no hay logística. Todos, los representantes de los trabajadores, representantes del estado, de los empleadores, hemos pagado porque sabemos bien cuál es la situación que vivimos y pese a todo no debemos de perder la esperanza y nos atenemos a principios éticos y humanos establecidos por mensajes divinos y religiosos. Nuestro país es la cuna de la civilización, la afinidad y la filiación del Líbano es la diversidad. Mi determinación es oponerme a toda afirmación de que en el Líbano se practica el trabajo forzoso, hay legislación estricta y rigurosa que se aplica en el terreno. En dos palabras; tenemos un plan y una estrategia, en el Ministerio de Trabajo, para el 2022-2025, que se apoya en el trabajo voluntario, que no va a costar un centavo al erario público. Hemos empezado con la transformación digital en colaboración con la Oficina de la OIT en el Líbano y nos centramos también en acelerar y mejorar la formación técnico vocacional centrándonos en los campos de gas y de petróleo. Pese a todas las dificultades, proporcionaremos electricidad mediante la energía solar como fuente alternativa de energía y gratuita gracias a donaciones que el Estado no ha tenido que pagar. Así, hemos podido garantizar cubrir el 50 por ciento de las necesidades en energía. En cuanto al trabajo forzoso yo me he ocupado de ello y rechazo todo despido, en el caso de trabajadores extranjeros además de regular el trabajo que se realiza a través de agencias. Pese a las dificultades, todavía mantenemos los derechos humanos y tengo interés en defender la reputación de mi país y no aceptaré que se dañe esa reputación. Quiero avanzar una iniciativa ahora, sobre la colaboración mundial sobre cuestiones medioambientales, empleo, reducción de la pobreza, educación y acelerando la educación técnico vocacional para dar formación a nuestros jóvenes y para mantener vivo el desarrollo en base a la



transformación digital, la inteligencia artificial y siempre, la solidaridad con todos los demás. Muchas gracias.

Sr. Nasser Abdulaziz Aljaryad

Trabajadores (Arabia Saudita)

En el nombre de Dios Misericordioso. Excelentísimos señores, Presidente de la Conferencia, Director General, damas y caballeros, que la paz sea con ustedes. Es un placer, el extender a usted, señor Presidente, mis felicitaciones por haber sido elegido para la presidencia de la CIT de este año. También extendiendo mis saludos y mis cándidas felicitaciones a los Vicepresidentes de la Conferencia. Encomio al Director General por el informe presentado cuyo título es «Hacer Avanzar la Justicia Social». En dicho informe el Director General confirma la importancia que tiene la justicia social, a nivel mundial y los diferentes caminos que nos llevarán a lograr esa justicia. Se asentaron las oportunidades también, de que se dispone a nivel nacional e internacional para poder apoyar el enfoque de la OIT. El enfoque basado en el ser humano y en los derechos humanos. Queremos también, apuntar hacia los esfuerzos destinados a hacer frente a la situación de los trabajadores árabes en los territorios palestinos ocupados. Damas y caballeros, el mundo de hoy necesita más interés en lo que respecta a la situación económica de trabajadores que necesitan, urgentemente, protección en el lugar de trabajo, sobre todo, ahora que el mundo se enfrenta a muchas otras crisis. El calentamiento global, tensiones crecientes y conflictos, lo que lleva a que no se tome mucho en cuenta la protección de los trabajadores que es muy importante y pertinente. Por lo demás, para hacer frente a las crisis, para obtener una mejor resiliencia, de manera general, la protección de los trabajadores es la esencia misma de la justicia social y del trabajo decente. Señores, Arabia Saudita goza de un gran auge económico en este momento y desde el punto de vista político, social y económico se está desarrollando de manera muy marcada, sin precedentes en la historia. Esto ocurre en este momento, pero frente a muchos desafíos, en cuanto al futuro del trabajo y en cuanto a la creación de oportunidades de trabajo. Por ello, estamos trabajando para fomentar la relación entre Gobierno, empleadores y trabajadores, mediante el diálogo social tripartito para crear puestos de trabajo decentes y dignos, protección de los derechos de los trabajadores, para mejorar las condiciones de trabajo y para que se doble la justicia social y la solidez económica. Estamos llevando a cabo varias actividades políticas y legislativas para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y para protegerles contra los riesgos laborales y fomentar la salud en el lugar de trabajo. Damas y caballeros, el representante de los trabajadores pudo lograr grandes cosas, lo que llevó a la creación de un entorno propicio al trabajo que es atractivo, que es estable y que también desde el punto de vista del trabajo es seguro, es inocuo, para la salud de los trabajadores y damos oportunidades de trabajo decente a todos. A su vez, Arabia Saudita, se ha ocupado de la integración de los sindicatos en todos los países del Golfo para mejorar las condiciones de los trabajadores en nuestra región. El Comité Nacional, va a trabajar en seguir adelante con la protección de los derechos de todos los trabajadores. Para concluir, quisiéramos confirmar las implicaciones respecto a grupos vulnerables y débiles que tratamos en la 108.^a reunión de la CIT y la Recomendación núm. 206 sobre dejar atrás toda forma de violencia y de acoso y hostigamiento en el mundo del trabajo y, por último, queremos desearles muchísimo éxito durante esta CIT. Muchísimas gracias.



Sr. Ibrah Boukary**Gobierno (Níger)**

Señor Presidente de la Conferencia, señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras y señores delegados, sus títulos y funciones. Ante todo, quiero felicitarle señor Presidente, por su brillante elección a la presidencia de nuestras labores y asegurarle nuestra plena colaboración en el desempeño de su misión. Presento también mi sincera felicitación a los demás miembros de la mesa. Señor Presidente, mi país, naturalmente, sigue la dinámica de hacer avanzar la justicia social, gracias a la promoción del trabajo decente, en cuyo corazón está el tema principal de nuestro debate, a saber, la justicia social. Efectivamente, no puede haber justicia ni equidad si las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados no son decentes y no puede haber tampoco justicia social si las posibilidades de resiliencia de los trabajadores son escasas, inexistentes y como todos bien sabemos, los principales indicadores del trabajo decente del mundo, han sufrido una baja drástica que se manifiesta en términos de pérdida masiva de empleo y aumento de la tasa del desempleo exacerbadas en algunos de los países africanos, como en el mío, por las consecuencias de los conflictos armados y otras crisis. Mas allá de las pérdidas en vidas humanas, estas situaciones engendran desplazamientos masivos de las poblaciones, pérdidas de empleo, agravación de la pobreza y constituyen cargas suplementarias para las comunidades y países de acogida que, a su vez, por lo general, también son presa de situaciones de precariedad y de vulnerabilidad. Por tanto, es importante que, esta Reunión apruebe las resoluciones pertinentes relativas a re dinamizar la cooperación técnica y acompañar a todos los países, a través de la aplicación de programas y proyectos que puedan construir su resiliencia y su desarrollo. Esta perspectiva, supongo que estarán de acuerdo conmigo, es conforme con los ODS que definidos bajo los auspicios de las Naciones Unidas, para construir un mundo más justo, más próspero y que no deje a nadie atrás. Señor Presidente, a este nivel, permítame presentar mi más sincera felicitación al Director General, Gilbert Houngbo, por el análisis pertinente elaborado en su informe y por la visión tan pertinente de crear una Coalición Mundial cuyo objetivo es lograr una acción a alto nivel, en sinergia mucho más eficaz al triple nivel, bilateral, regional y multilateral. Mi Gobierno apoya igualmente las conclusiones que saca, concretamente, las relativas a revigorizar el tripartismo, piedra angular de las acciones de la OIT y que apela a cultivar la justicia social mediante actividades de defensa y de diálogo abierto sobre las políticas aplicables. Señor Presidente, con respecto a la cuestión particular del Programa y Presupuesto 2024-2025, mi delegación quisiera, ante todo, felicitar a la Presidenta del Consejo de Administración, la Sra. Claudia Fuentes Julio, por su informe y al Director General, por sus diversas consultas y queremos reafirmar nuestra disponibilidad de seguir obrando con las demás partes interesadas para lograr consenso sobre esta cuestión. En cuanto a las discusiones relativas a la transición justa de las sociedades y economías hacia la sostenibilidad y también la discusión sobre el aprendizaje de calidad a lo largo de toda la vida, mi delegación expresa su apoyo y su aspiración para que se vean coronadas por el éxito, manteniendo presente, que ningún proyecto, ningún programa de acción ni de cooperación, puede conducir a resultados concretos si no cuentan con el asentimiento de la población a la que se dirigen. También, mi delegación, apela a más justicia y solidaridad con respecto a los trabajadores de los territorios árabes ocupados, concretamente en la franja de Gaza. Para acabar quiero señalar el excepcional acompañamiento del que se ha beneficiado mi país de la OIT, lo que ha permitido hacer avanzar de manera significativa la aplicación de la política de protección social y también, otras problemáticas como la promoción del empleo y la



lucha contra el trabajo infantil y otros. Reiterando su inquebrantable apoyo al Director General, en el desempeño de su mandato, mi delegación le da las gracias por la asistencia polifacética que ofrece a Nigeria en todos estos campos. Con respecto a la pertinencia de la Memoria sometida a nuestro examen pido a los mandantes de la OIT que, adhieran plenamente las propuestas del Director General, habida cuenta naturalmente de las prioridades nacionales definidas por cada uno de los Estados. Muchas gracias.

Sr. Alfonso José Bustamante Canny

Empleadores (Perú)

Señor Vicepresidente, señores representantes de los trabajadores, del Gobierno, de los empleadores y en especial atención a los representantes de mi país. Señoras y señores, buenas tardes. Coincidimos con la Memoria del Director General al señalar que la transición de la economía informal a la formal constituye uno de los procesos de mayor transformación social y que es una condición necesaria para reducir la pobreza y la desigualdad. Así como lo es el aumento de la productividad y sostenibilidad de las empresas. Las micro, pequeñas y medianas empresas en el Perú, representan el 99 por ciento del tejido empresarial, mientras que la tasa de informalidad laboral bordea el 76 por ciento. Así, 13,5 millones de trabajadores carecen de protección social y el escalonamiento productivo solo cuatro y medio, gozan de la protección de un empleo formal. Este nivel de informalidad es el más alto de los últimos quince años en nuestro país. Sin duda requerimos enfocar nuestros esfuerzos en generar las condiciones para que las pequeñas y microempresas, puedan transitar hacia la formalidad y para atraer inversión que genere más y mejores puestos de trabajo. La informalidad y el empleo precario están directamente relacionados con el nivel de pobreza sobre la cual, el Perú tuvo importantes avances hasta antes de la pandemia, habiendo retrocedido la pobreza monetaria del casi 70 por ciento hasta un 20 por ciento. Sin embargo, la pobreza multidimensional, esa que mide el acceso de las personas a los servicios básicos, se mantuvo a niveles inaceptables cercanos al 40 por ciento. El inadecuado manejo de la emergencia durante la pandemia y la precariedad del sistema de salud, convirtieron al Perú en el país con el mayor número de fallecidos por cada 100 000 habitantes. Esto según la Organización Mundial de la Salud. Además de la terrible tragedia que vivió nuestro país, a los efectos de la pandemia, siguió una gran inestabilidad política que hizo crecer nuestra economía, regresando a la categoría de pobres a 4 millones de compatriotas que ya habían superado este flagelo. Sabemos que solo con crecimiento económico y una correcta administración, se recuperará la economía familiar de los peruanos. La gestión del Estado es clave para solucionar los problemas que afectan a las personas en materia de acceso a servicios básicos como agua y desagüe, educación y salud. Somos conscientes que, el sector empresarial debe involucrarse en el cierre de brechas económicas y sociales, de lo contrario, el crecimiento de la economía no será sostenible. Tampoco habrá crecimiento si se genera inestabilidad política. Asumimos como propia, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, se logran con la implementación de políticas e incentivos orientados a promover la creación y el desarrollo de empresas sostenibles. Los empleadores del Perú, reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo tripartito, por lo que buscamos que este mecanismo sea restablecido en nuestro país y restablezcamos también, la confianza. Reconocemos que trabajadores y empleadores, formamos un binomio que conforma la empresa, por ello, es fundamental, fortalecer nuestra relación. Nuestro



país, requiere de inversión privada para crear puestos de trabajo formales y deploramos el permanente ataque del Presidente de México, Andrés López y de Colombia Gustavo Petrov, quienes atentan contra la institucionalidad de nuestro país al desconocer la sucesión constitucional del Perú inmovilizando además el trabajo de la Alianza del Pacífico, uno de los mecanismos más importantes para facilitar y promover el empleo formal, el intercambio de bienes, servicios e inversiones entre los países miembros. Al Gobierno del Perú, al Congreso y a las autoridades subnacionales, les invitamos a abandonar ideologías radicales y a poner a las personas en el centro de la agenda nacional. Muchas gracias.

Sr. Narek Mkrtchyan

Gobierno (Armenia)

Gracias señor Presidente, Señores. Tengo el gran agrado de dirigirme a esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, que nos parece excelente plataforma para los representantes de los Gobiernos y de los interlocutores sociales que conjuntamente, forjan la vía que permitirá superar los crecientes retos de la transformación regional y global actuales. Este año se conmemoran los 31 años de nuestra adhesión a la OIT, en estos años la OIT ha sido un interlocutor fiel de Armenia, en la mejora de la justicia social, la elaboración de un diálogo social, la seguridad y salud en el trabajo, la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y muchas otras cosas. Señoras y señores, la protección y promoción de los derechos laborales, el empleo sostenible y el trabajo decente para todos, es central en la política estatal de Armenia. Varias medidas, inclusive, reformas legislativas, han sido aplicadas en este sentido en los últimos años y hoy la política está ajustándose y mejorándose aún más para lograr que sea completamente compatible con nuestras obligaciones internacionales y compromisos para hacer frente a los nuevos desafíos. Reconociendo la importancia del trabajo decente para lograr los ODS y aplicar la Agenda 2030 y el Desarrollo Sostenible, se elaboró un Programa de Trabajo Decente por uno de los famosos países de la República de Armenia 2019-2023 que ya se ha aplicado. No obstante, sigue habiendo conflictos armados que son el gran reto, en particular, como resultado del bloqueo de Nagorno Karabaj por Azerbaiyán que lleva ya más de medio año y 120 000 personas han sido víctimas de grandes violaciones de los derechos humanos. Actualmente, el pueblo de Nagorno Karabaj no tiene derecho a la salud ni al trabajo ni a la libertad de desplazamiento, lo que contradice las normas aceptadas internacionalmente, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la declaración relativa a propósitos y objetivos de la OIT, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el seguimiento de la Declaración, así como, la propia Constitución de la OIT. No obstante, mi Gobierno da prioridad a seguir aplicando reformas. El 3 de marzo de este año se aprobó una Ley sobre Enmiendas al Código Laboral de la República de Armenia en la Asamblea Nacional que prevé cambios importantes en el Código Laboral, 120 de los 256 artículos del Código han sido enmendados o completados. Ente tanto, mi Gobierno ha aplicado más enmiendas al Código, definiendo el termino trabajo obligatorio o forzoso. El Gobierno de Armenia tiene la intención de introducir también una solución efectiva al margen de los tribunales de las diferencias laborales que puede haber en Armenia, lo que también mejorará el papel de los interlocutores sociales. El propósito del nuevo sistema será investigar las diferencias laborales a la mayor brevedad posible, gratuitamente, con procedimientos sencillos en caso de vulneración de los derechos laborales haciendo que las organizaciones que representen los intereses de los trabajadores y los empleadores participen en los procesos. El Proyecto de Ley sobre



Enmiendas y Complementos de la Ley de Sindicatos y de Uniones Patronales también ha estado elaborándose para fomentar y profundizar en la colaboración social a todos los niveles. Actualmente, mi Gobierno finaliza una estrategia de empleo que se propone computarizar y dar una visión completa de la modernización del mercado laboral en Armenia. El Gobierno está hablando también de las oportunidades de introducir un sistema de seguro de desempleo que permitirá establecer un entorno más justo y protegido en el país. Me complace mencionar que, el equipo de apoyo técnico de trabajo decente de la OIT y la Oficina del País para Europa Oriental y Asia Central, ha participado activamente y apoyado los procesos de reforma en materia de trabajo y empleo en Armenia. Finalmente, destaco que todas estas medidas son para reforzar y desarrollar la justicia social en Armenia, lo que requiere aún más atención y apoyo en tiempos de incertidumbre y turbulencia mundiales, para destacar la importancia de la justicia social y además, el Gobierno de Armenia, en cooperación con la OIT, ha previsto celebrar un foro internacional dedicado al Futuro del Trabajo. Para concluir espero, sinceramente, que con nuestros esfuerzos todos los mandantes de la OIT podamos hacer frente a los actuales retos y asegurar la justicia social y el trabajo decente y la prosperidad. Muchas gracias.

Sr. Julien Yombouno

Gobierno (Guinea)

Señor Presidente de la Conferencia, señor Director General de la OIT, señoras y señores delegados. Les transmito el más cordial saludo del Presidente de mi país, Jefe del Estado y Jefe Supremo de los Ejércitos, el Coronel Mamady Doumbouya. Señor Presidente, en nombre suyo y en nombre de la delegación tripartita que me acompaña, quiero felicitarle por haber sido elegido brillantemente para presidir esta reunión y les aseguro nuestro total apoyo para el éxito de la Conferencia. Señoras y señores, este año, como los anteriores, las cuestiones inscritas en el orden del día traducen la constante voluntad de los mandantes tripartitos de la OIT de obrar por el bien de los trabajadores, a pesar de las muchas mutaciones que caracterizan la economía mundial, en general y de los países en desarrollo, en particular. La Memoria presentada a nuestro examen explica la situación en los países miembros y la actitud con respecto a la cuestión de la justicia social, analiza las realidades que caracterizan el mundo del trabajo de hoy, a saber, la persistencia de injusticias, desigualdades, inseguridad, que nos hace reaccionar a todos. Expone los medios de actuar para hacer avanzar la justicia social y promover el trabajo decente. Reafirmamos nuestro apego para con la justicia social y la promoción del trabajo decente. Uno de los principales objetivos del Gobierno de Guinea es mejorar las condiciones de vida de la población, tomando medidas que favorezcan la justicia social, la equidad, la igualdad profesional y el trabajo decente. Para ello, se destaca especialmente, el diálogo entre las distintas partes de la sociedad para reforzar el contrato social quebrado por el aumento de desigualdades y por las crisis sociales. En esta perspectiva se escribe la creación y la aplicación y la puesta en marcha del Consejo Nacional del Diálogo Social y la promulgación de una Ley sobre Contenido local para valorar el empleo y los conocimientos locales. Así pues, mi Gobierno ha tomado una serie de medidas para favorecer la justicia social, concretamente, la aplicación integral del protocolo de acuerdo tripartito del 7 de abril de 2022, relativo a la revalorización y mensualización de las pensiones de jubilación y de los subsidios familiares, así como, la mejora sustancial de los ingresos para los jubilados del sector público, para público y privado. Las pensiones de jubilación efectivamente aumentaron como promedio en un 70 por ciento y las prestaciones o subsidios familiares, 300 por ciento y el salario mínimo,



25 por ciento. Señoras y señores, esperamos que los trabajos de esta reunión desemboquen en la aprobación de una recomendación que permita colocar el aprendizaje en el corazón de las problemáticas de la formación profesional y del empleo porque en Guinea, la reforma de la formación profesional y del aprendizaje sigue siendo algo prioritario, las grandes reformas realizadas apoyan las acciones de creación de empleo para contribuir a la empleabilidad de los aprendices y del desarrollo de las empresas. Sobre la inclusión relativa a la protección social hay que destacar que, Guinea concede una gran importancia a este asunto. También estamos haciendo esfuerzos para extender la cobertura social para llegar a los que más lo necesitan. En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, Guinea está dotándose ahora de un nuevo documento de Política Nacional, un Programa Nacional y un Plan de Acción Nacional también, de lucha contra el trabajo infantil, la revisión del Código de Seguridad Social y la elaboración de un Código de Previsión Social aplicable a los agentes del Estado están realizándose en este momento. Todo ello permitirá reforzar la protección en el medio laboral. Señor Presidente, señoras y señores, estimados participantes, antes de terminar, quiero dar las gracias muy sinceramente a todos los organismos e instituciones interlocutoras que nos acompañan en la aplicación de los proyectos y programas cuya realización es lograr los objetivos del mundo del trabajo mencionados, especialmente a la OIT. Les deseo mucho éxito en esta 111.ª reunión de la Conferencia y muchas gracias por su atención.

Sr. Fernando Castillero Espino

Gobierno (Panamá)

Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, señores delegados. Presento los saludos de mi Gobierno y en nombre del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá, saludamos a esta 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual, reviste relevancia al ser la primera que se celebra bajo su liderazgo. Señor Director, permítame felicitarle por la Memoria titulada «Promoción de la justicia social» la cual nos invita a reflexionar sobre algunas realidades a las que nos enfrentamos los administradores del mundo del trabajo ante las que, como bien señala, tanto la OIT, como sus mandantes, tendremos que tomar las medidas para responder a estas realidades mediante el trabajo decente. La Memoria nos brinda una visión muy positiva al plantear los medios para alcanzar una mayor justicia social a escala mundial, destacando las oportunidades estratégicas que existen para impulsarlas, con el enfoque centrado en las personas y basado en los derechos, mediante una actuación inter institucional integrada. Señoras y señores, en la Memoria se destaca que la justicia social se basa en el valor intrínseco de la dignidad humana, tal y como se expresa en el principio fundacional de la OIT de que el trabajo no es una mercancía. Siendo así, resulta propicio considerar que su propuesta de delinear una actuación interinstitucional integrada, de acuerdo con nuestros propios contextos nacionales, colocando en el centro las políticas públicas de los países de este hemisferio, el crecimiento integrador de la inclusión social, mediante el cual, se contribuye a una reducción de la pobreza e inequidad que sufren nuestras sociedades. Después de la crisis económica y social heredada de la pandemia de la COVID-19, el empleo se ha convertido en un elemento crucial para mi país. Desde nuestro Ministerio, se ha convocado a todos los sectores involucrados a cimentar una adecuada y coherente estrategia nacional por el empleo de calidad, en sintonía con el Programa de Trabajo Decente. Hemos aunado esfuerzos con el compromiso de crear un Consejo Superior de Trabajo como órgano tripartito, permanente, de naturaleza deliberativa y consultiva



que, contribuya al desarrollo económico del país. Con miras a la igualdad de oportunidades, equidad y respeto a los Derechos Humanos en que se fundamenta la justicia social, hago referencia a los avances más destacados. Hemos ratificado los Convenios núms. 129 y 183, avance en la implementación en los Convenios núms. 29 y 105, se ha actualizado el Plan Nacional Quinquenal, 2022-2027, sobre trata de personas, encontrándonos en proceso de validar un protocolo interno para identificar a posibles víctimas de este flagelo social. Los Convenios núms. 87 y 98, de los cuales indicamos que, del 2019 a la fecha se han otorgado 40 personerías jurídicas al sector privado, se han concretado 264 convenciones colectivas reconociendo a 134 empresas por el cumplimiento de las buenas prácticas laborales en el marco del Programa «Yo sí cumpla», con un total de 36 244 trabajadores beneficiados. Reconocimiento a día de empresas aliadas en pro de la erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes trabajadores a través de la puesta en marcha de la red de empresas. Los Convenios núms. 100 y 111, se presentó el Plan de Igualdad Salarial 2022-2025, para impulsar una mejor equidad laboral entre los hombres y mujeres. Se financian nuevas tasas de salario mínimo en diciembre de 2021 logrando minimizar las diferencias salariales por región y entre hombres y mujeres y en octubre de 2021 se aprobó la política pública de empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá, con un Plan de Acción, 2021 y 2024 que ejecutamos, a través de proyectos y programas dirigidos a esta población, a fin de lograr su empoderamiento e inserción en el mercado laboral. En los Convenios núms. 138 y 182, se está actualizando la hoja de ruta de 2022-2024 para hacer de Panamá un país libre de trabajo infantil. En cuanto al Convenio núm. 181, trabajamos conjuntamente con algunas agencias de empleo privadas, a fin de brindar una mayor protección a las personas trabajadoras, tanto nacionales, como inmigrantes, asegurando procesos de contratación equitativa. Alineados a la Coalición Mundial señalo, a grosso modo, la puesta en marcha del Programa; Empleo Solidario, cursos rápidos de habilidades para el empleo, proyecto de formación en inglés, programa de «Orientación a Panamá», Plan de Reconversión Vocacional, de trabajadores y trabajadoras con habilidades para ingresar en la industria marítima y el fortalecimiento del servicio de empleo. En materia de gestión tripartita y como referentes en el diálogo social y resolución de conflictos desarrollamos actividades tripartitas y educativas en conjunto con la Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos. Señor Director, señoras y señores, somos conscientes, y en esto coincidimos con el Director General, en que nos enfrentamos a grandes desafíos, por ello, este escenario es propicio para elevar la solicitud a la OIT, para que siga generando aportes relevantes y asistencia técnica continua que permitan a nuestros países construir un mejor futuro después de la pandemia teniendo de nuestra parte la recepción y la confianza para realizar este trabajo en conjunto hacia el tratamiento de las inequidades, reafirmando el compromiso de promover políticas de trabajo. En esa búsqueda de la justicia, a razón de ser de la OIT y en sus Estados Miembros, deseo expresar el compromiso de mi Gobierno para apoyar la Coalición Mundial para la Justicia Social, iniciativa de alto impacto de las Naciones Unidas, un mecanismo que seguro, sobre la base del diálogo social contribuirá, de manera eficaz y sostenible a revertir la tendencia de la pobreza y la desigualdad. Muchas gracias.



Sr. Kerfalla Camara

Empleadores (Guinea)

Gracias señor Presidente, señoras y señores, Vicepresidentes, empleadores y trabajadores, señoras y señores delegados. En mi calidad de empleadore de la República de Guinea les transmito el más cordial saludo del sector privado de mi país. Desde el siglo veinte, la Comunidad Internacional por medio de la OIT, se comprometió a crear un mundo mejor estructurando las relaciones entre normas y convenios, recomendaciones y directivas o vínculos que tiene por principal objetivo la justicia social. Ante todo, quiero felicitar a la actual Reunión y a la Presidenta del Consejo de Administración de la OIT. Señor Presidente, Alfred Sauvy decía «Los hombres, cuando están bien informados son ciudadanos, cuando están mal informados son súbditos». Los empleadores de Guinea aprovechan la ocasión para darles a conocer los progresos conseguidos en el marco del diálogo social para la realización del trabajo decente en la empresa. Efectivamente, más allá del concepto de justicia social, punto central de la Memoria del Director General de la OIT, a quien felicito por esta magnífica manera de entrar en materia, la transición justa hacia economías sostenibles e incluyentes, los aprendizajes de calidad y la protección de los trabajadores, han sido objeto de nuestra atención para lograr una transformación estructural. En este orden del día, los empleadores han participado a un ejercicio incluyente de intercambio entre la economía nacional mediante la realización tripartita de soluciones idóneas para aplicar todos los convenios para el triunfo de la justicia social. Así pues, se ha decidido crear un entorno que garantice lo conseguido en materia de aprendizaje, su coherencia con las necesidades en competencia de las empresas en Gana. Ello se materializa con el compromiso dinámico del sector privado. En la revisión del Código Laboral y la formulación de la Ley relativa a contenido local que se aplica a todas las empresas. Así, la transición hacia un nuevo código de seguridad social, apertura del Ministerio de Trabajo y la formación de cuadros del Consejo Nacional del Diálogo Social, con apoyo de la OIT, será para crear un verdadero círculo virtuoso. Es importante para la productividad y para la creación de empleos justos. Señor Presidente, desde lo alto de esta tribuna, prometo el pleno compromiso de mis representados para con la transición justa hacia una economía sostenible e incluyente en República de Guinea. Por eso, quiero felicitar al Director General, por su discurso que hablaba de transición justa, de igualdad de acceso, las posibilidades y reparto equitativo de los bienes, de los servicios, cuya finalidad permitirá hacer avanzar efectivamente la justicia social. De todo lo anterior, felicitamos al Presidente de la República, al Jefe Supremo de los Ejércitos, el Coronel Mamady Doumbouya que ha anunciado que la justicia social es hoy la brújula del Estado de la República de Guinea en toda circunstancia. Este compromiso se ha mostrado en pro de la justicia social en todas las entidades del Gobierno como la transparencia, en la concesión de contratos públicos, ratificación de la Ley sobre Contenido Local, un gigantesco proyecto de movilización y estructuras. La justicia social nos da la posibilidad de obtener la movilización económica e industrial. Muchas gracias.



Sr. Amur Alhajry

Consejo de Cooperación del Golfo

Presidente, que Dios sea con ustedes. En el nombre de Dios Misericordioso. Señor Presidente, Vicepresidente, Presidenta del Consejo, señor Director General de la OIT, damas y caballeros, jefes de delegación, participantes. Es un gran placer expresar mi

agradecimiento al Presidente y a los Vicepresidentes electos, quisiéramos también dirigir nuestro agradecimiento al Director General de la OIT por los esfuerzos realizados para preparar el informe de este año que hace que la justicia social sea la prioridad. Es un placer también, expresar nuestro agradecimiento por el diagnóstico preciso y atinado acerca de las crisis, conflictos y problemas que tenemos en el mercado laboral, sobre todo, la generalización de la desigualdad, la inseguridad económica y también los efectos y consecuencias de los conflictos armados, los problemas políticos y climáticos. Todo lo cual, incide de manera nefasta en el mundo del trabajo que, apenas se estaba recuperando tras la pandemia del COVID-19. Señor Presidente, hemos de recordar la Declaración de la OIT, Justicia Social en Pro de una Mundialización Justa, que se actualizó en 2020, con miras a promover un entorno de trabajo seguro y sano. En el marco de los principios fundamentales de la OIT en derechos laborales, el cuarto objetivo estratégico que consta en ese documento, creo que sigue siendo el asunto prioritario y apremiante aplicarlo, pese a todos los problemas de que trata el informe y la Memoria. Son cosas indivisibles, implicadas ente sí, sobre todo, la promoción del empleo, un entorno sostenible, la promoción de la protección social, la promoción del diálogo social, respeto y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. Al respecto, permítame usted, recalcar la importancia que tiene la tecnología y cada vez más, las aplicaciones de la inteligencia artificial, todo lo cual, tendrá grandes consecuencias y efectos para el mundo del trabajo y además de los efectos conexos, respecto de la seguridad social y la justicia social, hablo aquí del empleo y de otros efectos que tienen que ver con el futuro de las oportunidades, la distribución equitativa de los beneficios y las ganancias y una transición justa. Vale la pena observar al respecto que, la pérdida de poder adquisitivo o la inseguridad de los ingresos, es un problema frente al futuro. Por ello, la OIT tiene que dar prioridad a los esfuerzos que tiene que llevar a cabo para promover la justicia social y la promoción del mundo del trabajo. Señor, en la Oficina Ejecutiva de los Estados Miembros de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo, del Consejo de Ministros de Trabajo, de nuestro Consejo de Cooperación del Golfo, somos una organización regional técnica que se ocupa de temas como la protección social y el trabajo y hemos tomado en cuenta los desafíos y los problemas que, de manera regular, enfrentamos. Llevamos a cabo estudios, los revisamos, desde el punto de vista legislativo de todos los países que componen el Consejo de Cooperación del Golfo además de dar asistencia técnica para apuntalar los esfuerzos que se realizan para así, mejorar el marco regulatorio y legislativo de nuestra región. En nuestra Oficina, no trabajamos de manera aislada, trabajamos en plena cooperación con los diferentes Ministerios de Trabajo de los países del Golfo y en cooperación con la OIT y la Organización Árabe del Trabajo. Hace poco hemos llevado a cabo dos seminarios con los Ministros de Trabajo de Qatar y de los Emiratos con la participación de expertos de la OIT, para así, mejorar los sistemas de protección social que tenemos en la región. Todo ello se basa en una convicción que es que, la protección social y la justicia social, se deben integrar porque son indivisibles, de manera conjunta. Señor, los Estados Miembros del Consejo de Cooperación del Golfo ya han dado su apoyo a la iniciativa del Director General, es decir, lanzar una Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social, ahora, hay algunos aspectos que no nos resultan claros y que creo que requieren esclarecimiento del Director General, por ejemplo, los resultados esperados, el modus operandi de esta Coalición, su financiación y quienes participaran. Por otra parte, pensamos que la OIT tiene un papel fundamental en el mundo del trabajo y tiene la capacidad de examinar el futuro del trabajo y colaborar con los interlocutores sociales y los mandantes para poder establecer y determinar normas laborales aplicables y todo el mundo y que se apoyan en los Derechos Humanos y en el Derecho Internacional. Sobre este particular, también creo que es necesario recordar que esta Organización debe trabajar, de



manera consensuada, o sea, consenso logrado en sus órganos constitutivos y abstenerse de plantear cuestiones que supongan dificultades o controversias que puedan desviar a esta Organización de su mandato fundamental en el mundo del trabajo y por último, apoyamos también el diagnóstico que consta en la Memoria del Director General sobre los trabajadores en los territorios árabes ocupados.

Sr. Marcelo Abi-Ramia Caetano

Asociación Internacional de la Seguridad Social

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Director General de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros. Es un placer poder saludar, en nombre de nuestros Miembros de la Asociación Internacional de Seguridad Social. Tenemos a 326 instituciones miembros de 164 países por lo que la AISS es una organización única, a nivel mundial, para las instituciones de seguridad social y departamentos gubernamentales. Compartimos conocimientos y tenemos redes pertinentes. Nuestro mandato consiste en promover el desarrollo de los sistemas de seguridad social en todo el mundo y esto, desde su creación, bajo la égida de la OIT, en 1927. Quisiera felicitar al Director General, con motivo de su Memoria, ante la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Le felicitamos también, por su atinada dirección que ha permitido aunar aquí al mundo del trabajo, Gobiernos nacionales, actores internacionales, siempre alrededor de la prioridad fundamental que es la justicia social. En realidad, la justicia social ha sido un principio subyacente clave de la labor de la AISS desde su creación. AISS ha trabajado de la mano de la OIT y otros interlocutores internacionales para apuntalar la ampliación de los sistemas de seguridad social en todo el mundo. Hoy en día, y enfrentándonos a la incertidumbre, a las crisis, a las desigualdades crecientes y a las brechas persistentes en lo que se refiere a la cobertura de protección social, es necesario redoblar esfuerzos, es necesario mejorar la colaboración para desarrollar políticas innovadoras y enfoques de aplicación innovadores. También, a la vez, hemos de garantizar una visión amplia mundial de la justicia social que esté apoyada por medidas de acción concretas coordinadas en varios sectores. El Director General tiene un programa para hacer avanzar la justicia social que nos da guía completa y que mucho se necesita en la materia. Quiero aplaudir el énfasis que el Director General en su Memoria da a la accesibilidad de los derechos y al papel esencial conexo que tienen los servicios públicos eficaces. El hacer que las dimensiones de los Derechos Humanos Universales, el acceso equitativo a las oportunidades, las transiciones justas y la justa distribución de ingresos que tienen que ser cosa concreta para las poblaciones del mundo pero que requieren inversión adecuada para crear capacidad institucional que, a su vez, pueda aplicar estas políticas de manera eficaz y eficiente. Además, quiero reconocer el papel clave que en la Memoria se da a la seguridad social. Como se dice en el informe «Los sistemas de seguridad social son instrumentos fundamentales para tener sociedades resilientes y economías inclusivas, equitativas y sostenibles». Damas y caballeros, la AISS y sus Estados Miembros, que son instituciones de seguridad social de 164 países, creo que están en la línea del frente de los esfuerzos cotidianos para tratar de que la justicia social sea una realidad gracias a la inclusión eficaz y eficiente y aplicación de esos sistemas de seguridad social. El acceso a una cobertura de seguridad social en base a los derechos y el servicio de alta calidad a más de 4 000 millones de personas en todo el mundo, me hace decir que nuestros Miembros están comprometidos para con una buena gobernanza, mejorar el acceso a la protección y garantizar la financiación de prestaciones y lograr así, niveles de servicios altos. Al aplicar nuestra misión en nuestra comunidad mundial de profesantes de la



seguridad social, este guiado por esta visión de la extensión de la cobertura de la seguridad social a todos los trabajadores, estén donde estén. Misión que la AISS comparte con la OIT durante decenios y que es esencia misma de la Agenda de Justicia Social. No creo que sea coincidencia que las palabras siguientes hayan guiado las actividades de la AISS desde su creación bajo los hospicios de la OIT. No habrá paz duradera sin justicia social, tampoco justicia social sin seguridad social. Para concluir, AISS, ahora más que nunca, se declara comprometida a trabajar con la OIT, uniéndose a la Coalición mundial para la Justicia Social propuesta, de manera tan oportuna, por el señor Director General. Muchísimas gracias.

Sr. Michail Papanikolaou

**Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción,
Madera y Materiales de Construcción**

Presidente de la Conferencia y demás miembros electos, estimados delegados. En nombre de los Sindicatos Internacionales de Trabajadores de la Industria de la Construcción, la Madera y los Materiales de Construcción, la SITICMMC, que es una organización sindical internacional afiliada a la doble FTU y que representa a millones de trabajadores en la industria de la construcción. Venimos ante ustedes hoy, para abogar por una justa transición hacia economías que sean sostenibles desde el punto de vista medioambiental y sociedades para todos. Vivimos en una sociedad que es muy injusta, no se distribuye la riqueza de manera equitativa, los trabajadores siempre tienen que pagar por el costo de toda crisis capitalista y cuando hay un cambio en el mundo, siempre, en nombre de la, así llamada, modernización entre comillas, son los estamentos más pobres quienes tienen que pagar el precio. Una justicia en la transición economía sostenible medioambientalmente hablando y sociedades buenas para todos, tienen que centrarse en la parte “para todos” esta transición debe ser para todos y no solo para unos cuantos ricos del mundo como siempre. La industria de la construcción tiene un papel capital en este nuevo mundo que queremos configurar, pero también contribuye de manera significativa a la degradación medioambiental y al cambio climático. La SIITICMMC reconoce el apremio de atender estos problemas, de resolverlos, a la vez que se protege a los trabajadores garantizando que una transición justa no deja a nadie a la zaga. Mas de la mitad de la población del mundo no tiene acceso a los servicios básicos, alimentos, agua y vivienda. Esas desigualdades son inaceptables y tenemos que hacer lo necesario para que cuando los países desarrollados pasen a sociedades viables desde el punto de vista medioambientales que esta brecha no se amplie, sino que se vaya disminuyendo. Para ello, quiero hablar de las características que debe presentar una justa transición. Primero distribución justa, los beneficios de este cambio se deben distribuir de manera equitativa entre los diferentes grupos sociales y los países, evitando las desigualdades y empoderando a los grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes y trabajadores migrantes, de tal manera que tengan un acceso equitativo a los beneficios y oportunidades así creados. En cuanto a la participación, los trabajadores, los ciudadanos y los interlocutores sociales y mandantes, deben participar de manera activa en el proceso de toma de decisión, los sindicatos, tanto en un plano nacional, como internacional y como representantes de los trabajadores, deben participar activamente en los procesos decisorios para velar por que la transición sea justa. Al incluir la perspectiva de los trabajadores, podemos establecer políticas que, satisfagan sus necesidades, protejan sus derechos y garanticen condiciones de vida y de trabajo que sean decentes. Redistribución social, la transición debe promover la redistribución de recursos y oportunidades, esto creando puestos de trabajo que sean verdes para los trabajadores



que apoyen la educación y formación además de las nuevas capacidades y competencias que se necesitan, a la vez que se protege a los trabajadores afectados por la transición. Transparencia y rendición de cuentas. El proceso de transición debe ser transparente, las decisiones se deben hacer en base a pruebas empíricas, científicas y tras consulta con todas las partes concernidas. Los líderes políticos y de las empresas deben rendir cuentas por sus decisiones. Cooperación internacional, la transición hacia economías sostenibles desde el punto del medioambiente requiere cooperación internacional, coordinación y solidaridad internacional, sobre todo, entre los más débiles. Los problemas de envergadura mundial como el cambio climático y el agotamiento de los recursos naturales o su falta requieren soluciones internacionales. La salud y la seguridad, los trabajadores tienen que estar protegidos durante el periodo de transición, a la vez que, las cuestiones de salud y seguridad no se deben poner en entredicho de ninguna manera. Para concluir, una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles, desde el punto de vista del medioambiente para todos, requiere la integración de políticas industriales de tecnología, recordando siempre, que el mejor interés de los trabajadores, que son realmente la esencia misma de estos cambios. Si se siguen estas directrices podemos construir un futuro que no solo trata los problemas medioambientales, sino que también apuntala la justicia social y permite que todos los trabajadores tengan medios de sustento que sean decentes. Muchas gracias.

Sra. Ruth Wilkinson

Institución de Seguridad y Salud en el Trabajo

Presidente de la Conferencia, delegados, observadores. Vivimos en un momento de cambio que está reconfigurando la dinámica de trabajo y del mercado laboral, como dice la Memoria del Director General, el ritmo del cambio se acelerará, puede ayudar a los trabajadores a ser más fuertes o si no, ampliar las desigualdades existentes, el nuevo riesgo de la inteligencia artificial, de la tecnología de la transformación, de la tele carga de datos, demografía y previsión psico social que se combina con la degradación medioambiental, el cambio climático, el declive económico, el conflicto geopolítico que pone en entredicho las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo. Nuestra institución, la ISSO, apoya el trabajo decente como elemento fundamental para hacer avanzar la justicia social. En la 111.^a reunión de la Conferencia se adoptó un principio fundamental; Salud y seguridad en el empleo y derecho laboral, y se le dio valor a este principio. Hemos integrado este principio en nuestra estrategia de cinco años que lanzamos en abril de este año. Si queremos que la justicia social se convierta en realidad, la salud y seguridad se deben movilizar como los elementos que llevan al cambio. Los objetivos constitucionales de la OIT establecieron el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra la enfermedad y las lesiones a causa de su trabajo. Proteger la salud y seguridad de los trabajadores debe convertirse en esencia misma de nuestra aspiración universal en pro de la justicia social, sin embargo, hoy en día más de 4 000 millones de personas no tienen acceso a ningún tipo de protección social, lo que exacerba los efectos negativos de accidentes laborales y enfermedad en el lugar de trabajo. La mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal, sin protección en materia de salud y seguridad, sigue siendo un ámbito fundamental que tenemos que mejorar y todos tenemos que no dejar de hacer lo necesario para no dejar a nadie atrás, en proteger a los trabajadores del efecto de los accidentes y enfermedades ocupacionales son salvaguardia para las comunidades, empresas y economías. Tenemos una iniciativa, Catch the Way, que se centra en la sostenibilidad social, alienta a las empresas a adoptar una perspectiva de salud y



seguridad, no solo para hacer frente a los riesgos que esto representa para la fuerza laboral si no para hacer remitir la prosperidad de larga duración, pensamos que las grandes empresas tienen la obligación de ocuparse de nuestras cadenas de abastecimiento y mantener la sostenibilidad social de una punta a la otra. Tenemos que lograr un cambio positivo, el costo humano, si no se actúa ahora será superior. La ISSO celebra el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de principios fundamentales y derechos en el trabajo. Pensamos que hay muchas pruebas de que esto es el motor de los beneficios socioeconómicos que van de la mano con la productividad de las empresas, el crecimiento económico y la justicia social. Por consiguiente, encomendamos a esta Centésimo Undécima Sesión que se incluya, la salud y seguridad ocupacionales como dimensión de las políticas y de las decisiones, porque ello persigue la justicia social y es un elemento necesario de la futura Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social. Hacemos nuestro lo que decía el Director General, una quinta categoría de principios fundamentales y derechos laborales que no deben ser un privilegio para unos cuantos, sino que debe ser algo que tengan todos los trabajadores. Habida cuenta de esta premisa, instamos a la Conferencia a que de apoyo humano, técnico, político y financiero para apuntalar así la aplicación de la próxima estrategia mundial de la OIT sobre salud y seguridad ocupacionales, 2024-2030 y con tal propósito, nos comprometemos a poner a disposición la experiencia acumulada y los conocimientos de miles de personas que son profesionales de seguridad y salud ocupacionales en el mundo y que representamos y a seguir colaborando con el sistema multilateral, los Gobiernos, la sociedad civil, las organizaciones de empleadores y trabajadores, las instituciones financieras internacionales, inversores y agencias de ayuda bilateral. Porque si tenemos lugares de trabajo sostenibles, más saludables y seguros, son fundamentales en esta lucha en pro de la justicia social. Deseamos que esta CIT tenga mucho éxito. Muchas gracias.

Sra. Betty Lunkuse

HomeNet International

Gracias Presidente por darme la oportunidad de expresarme ante esta plenaria. Me llamo Betty Lunkuse, soy trabajadora doméstica y represento a 1,2 millones de trabajadores del hogar de 23 países y que representa mi organización Home Net International. Vengo de Uganda, trabajo en el hogar, hago joyería y también tejo canastas con materiales naturales. Con mi trabajo produzco poco carbono comparado con la mayor parte de ustedes. Además, me veo muy afectada por el cambio climático, más que muchos de ustedes. En mi país, la temperatura ha aumentado, hay crecidas repentinas y hay inundaciones y los humedales han pasado a ser propiedad de grandes empresas, lo que nos lleva al acceso reducido en materiales de base o aumento del precio de tales materiales básicos. A poco pedidos de trabajo y, por consiguiente, pocos ingresos. También ha habido un aumento de problemas de salud, lo que ha llevado a más gastos por salud. La COVID-19 también dejó sus secuelas, nuestras cadenas de abastecimiento se han visto perturbadas hasta el día de hoy, no tenemos la misma cantidad de trabajo que antes, el mundo avanza y sigue diferentes modelos económicos mientras nosotros luchamos todavía por recuperarnos. Si hablamos realmente con seriedad sobre una recuperación justa, necesitamos dos cosas, uno, reconocimiento y dos, protección. En primer lugar, lo que necesitamos es ratificar el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre el trabajo doméstico, que tienen que ratificar los Estados Miembros de la OIT. En mi país, no existe una política que me reconozca a mi como trabajadora o que me proteja como



trabajadora. Esa es la esencia misma del Convenio núm. 177 de la OIT. Un estudio de la OIT en el año 2019 dice que hay 260 millones de trabajadoras domésticas, otro dice que este número casi se ha doblado. Creo que ha llegado la hora de que dispongamos de una política propia para los trabajadores domésticos y al hablar de reconocimiento, los trabajadores domésticos, también es necesario entender que, los trabajadores que trabajan en los hogares son dos categorías, aquellos que trabajan en las cadenas de abastecimiento, pero aquellos que trabajan de manera autónoma en la calle, por ejemplo, que recogen basura, son trabajadores que merecen protección. Hay protección laboral común que debe llevarnos a tener acceso a la protección de la maternidad para todas las mujeres que trabajan. Un lugar de trabajo libre de violencia. Porque nuestros lugares de trabajo pueden ser o el hogar o espacios públicos por lo que es apremiante ratificar el Convenio núm. 190 de la OIT. También quiero añadir acceso a los trabajadores domésticos a la protección laboral, o sea, precios que lleguen a sumar un salario mínimo, mecanismos para presentar quejas. He dicho que trabajamos en los hogares o en lugares públicos, añadido que los trabajadores en el hogar tienen que tener una protección específica, por ejemplo, un salario mínimo, un mecanismo para presentar quejas, accesible para todos sin repercusiones negativas o violencia. Durante esta CIT se mantiene una discusión general sobre la transición justa, a lo que tengo gran apego como tema. Esta transición, el pasar a una economía verde, tiene que reconocer nuestro modelo de trabajo como puestos de trabajo verdes. Además, creo que nuestros modelos de trabajo son de solidaridad económica y social, eso requiere apoyo político, en inversiones y en formación y capacitación. La transición justa tiene que estar acompañada por una protección social universal, mecanismos de adaptación y nos debe permitir hacer frente a las perturbaciones y a la transición del mercado laboral. También insistimos en que todo esto se tiene que hacer incluyendo y haciendo participar a las organizaciones de trabajadores en empleo informal mediante la aplicación de la Recomendación núm. 2004. El diálogo social mediante negociación colectiva, tenemos que tener un puesto en la mesa donde se planifique y se decidan las cosas sobre cuestiones que nos afectan. Muchas gracias.

Sr. Muhammad Zahoor Awan

Vicepresidente trabajador (Pakistán)

Muchas gracias, compañeros, compañeras, con esto terminamos la lista de oradores de esta sesión. La reunión empezó con declaraciones de apertura de los presidentes de empleadores y trabajadores y muchos temas fueron cubiertos en esta reunión. Yo creo que hubo unos quince Ministros y otros delegados gubernamentales trabajadores y empleadores. Muchas gracias por sus excelentes contribuciones sobre la Memoria del Director General, el informe de la Presidenta del Consejo de Administración y con esto levantamos la sesión. Muchas gracias.



► **Miércoles, 7 de junio de 2023**

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Es un honor y un placer el iniciar esta cuarta reunión de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta mañana, hemos de escuchar intervenciones de veintidós distinguidos oradores. Vamos a seguir discutiendo el informe de la Presidenta del Consejo y también la Memoria del Director General. Recuerdo a todos, excelentísimos señores que, las intervenciones deben ser de cinco minutos, recuerden también que tenemos una responsabilidad común, utilizar la terminología parlamentaria en todo momento. Deseo pues, que la reunión sea fructuosa y ahora, paso directamente a la lista de oradores y llamo al primer orador de la lista, Sr. Osman Faruk Nur, Secretario General de la Federación Sindical de Somalia, delegación de trabajadores de Somalia. Sea usted bienvenido señor.

Sr. Omar Faruk Osman Nur

Trabajadores (Somalia)

Muchísimas gracias. Presidente de la 111.^a reunión de la CIT, Vicepresidentes de la Conferencia, Director General de la OIT, jefes de delegaciones, Ministros presentes, distinguidos invitados, damas y caballeros. Empiezo, diciendo en nombre de nuestra federación y de los trabajadores de Somalia que, damos una grata acogida a la Memoria del Director General de la OIT. Es un documento pormenorizado que nos propone una serie de lecciones prácticas para atender a los desafíos que actualmente impiden la justicia social y el acceso al trabajo decente, tanto en el plano nacional, como en el internacional. La justicia social es una cuestión de capital importancia en nuestro país, Somalia, y en el mundo entero. Por consiguiente, tenemos que reflexionar sobre cómo hacer avanzar la justicia social, teniendo como telón de fondo, las múltiples crisis y los desafíos que se trasladan incluyendo estas cosas; el aumento del costo de la vida, el cambio climático y conflictos armados que han hecho que millones de personas vivan en la miseria en todo el mundo. En estos casos, la ausencia de diálogo social que ha dado lugar a estas crisis prolongadas que han durado más de tres decenios, en nuestro país últimamente, la peor sequía en más de cuarenta años, unida al conflicto económico y a la fragilidad económica han hecho que millones de personas caigan en la pobreza. Actualmente más de la mitad de la población de Somalia necesita asistencia humanitaria y a la vez el número creciente de personas desplazadas internas y el retorno continuo de refugiados a Somalia, imponen una presión creciente una presión creciente en los servicios básicos y amenazan a la cohesión social, pese a las pocas oportunidades para tener un empleo formal, muchas familias y trabajadores luchan para hacer frente a sus necesidades básicas. Por esta razón, FESTU, aboga por el establecimiento de la educación técnico vocacional en Somalia. Lo que queremos es, sacar a nuestros niños del mercado laboral y de las zonas de conflictos para que se eduquen y puedan ir a los centros de formación. Sabemos también que las mujeres y los jóvenes siguen enfrentando barreras para participar en la vida económica por causa de normas y expectativas sociales muy arraigadas. Las mujeres todavía tienen que cargar con mucho del trabajo doméstico, tienen poco acceso a oportunidades de educación, lo que les impide entrar en el mercado laboral. Damas y caballeros, en nuestra convicción de que la protección social es una de las maneras más eficaces de tratar la pobreza y la desigualdad y otras plagas



socioeconómicas, con urgencia nuestro país necesita ayuda para oponerse a la corrupción, a la evasión fiscal y por consiguiente, garantizar recursos para la protección social. La justicia social es fundamental para el desarrollo de una sociedad equitativa en donde los marginados y vulnerables tienen una voz y también medios para poder configurar sus propias vidas. Además, la justicia social significa, dar a los trabajadores y sus familias, la oportunidad de encontrar trabajo decente y de disfrutar de la seguridad económica, en un entorno donde resulta de importancia capital, el imperio del derecho. Pero esta lucha no puede basarse únicamente en condiciones de trabajo, los sindicalistas tenemos que ver porque estos esfuerzos vayan más allá del lugar de trabajo para así, ocuparse de lo macroeconómico y de otros procesos políticos. Esto tiene un papel fundamental para dejar atrás la arquitectura generalizada de subdesarrollo que aflige al resto de los países africanos y nos permitiera hacer avanzar esta búsqueda del contrato social. Seguiremos pues, apuntalando el diálogo social en pro de una justicia social duradera como lo pone de manifiesto nuestro trabajo con los sindicatos y los socios tripartitos. Gracias a nuestra colaboración con la OIT para concluir, seguiremos promoviendo la adopción de normas laborales de la OIT que hacen avanzar la justicia social y el trabajo decente, para así, fortalecer la creación de la paz, la recuperación y el desarrollo en Somalia. Muchas gracias.

Sra. Hariyadi B. Sukamdani

Empleadores (Indonesia)

Distinguida señora Presidente, Ministros, Director General, compañeros delegados. Buenos días. En nombre de la Asociación Indonesia de Empleadores, la APINDO, quiero expresar mi profundo aprecio a la OIT, por haber organizado esta 111.^a reunión de la CIT que, ha pasado de ser un evento virtual a presencial, por primera vez desde la pandemia. Esperando que los resultados de esta conferencia puedan responder a los problemas del empleo futuro y ayudar a la recuperación económica mundial. Salimos de la pandemia y empezamos a reconstruir las economías y los empleadores, tienen aquí, una oportunidad única para mejorar las normas de la justicia social. Pensamos que ha llegado el momento de reformular nuestras ideas, innovar y hacer que esta estrategia lleve a un entorno de trabajo propicio para que esto surja efecto de manera concreta en la economía mundial. Por ello, en el 2020 APINDO, apoyo al Gobierno de Indonesia, que había establecido la Ley de Creación de Empleo tras tener en cuenta los intereses de todas las partes interesadas. Esta iniciativa estratégica de país es imperativa para fomentar la creación de empleo a través de la facilidad para hacer negocios durante la actual situación en la que 12,9 millones de personas necesitan trabajo, y tendremos un bonus por demografía en 2030. Estamos convencidos que esto será uno de los factores que permitirán que Indonesia deje atrás la crisis causada por la pandemia. Por ello, quiero contarles algunas de las opiniones de APINDO sobre los temas discutidos este año. Señor Presidente, damas y caballeros. En lo que concierne al Avance de la Justicia Social, pensamos que el acceso al trabajo decente tiene un papel crítico. En consecuencia, no podemos estar más de acuerdo con la afirmación abordada durante el Día Mundial de la Justicia Social hace un par de meses por el Director General de la OIT, el Sr. Hounghbo. En cuanto a esta declaración, APINDO, apoya plenamente al promover una Coalición de buena fe con el Gobierno y los sindicatos en Indonesia, porque pensamos que esta Coalición, a nivel nacional, va a mejorar la productividad de manera eficaz, lo que a su vez, tienen un efecto para reducir la desigualdad y mejorar la inclusión. Señor Presidente, al discutir de igualdad de género en el trabajo, las mujeres, en particular, tienen que cargar con el trabajo no remunerado y también en el hogar. Esto fue así en



la pandemia, lo que nos hace entender que el poco progreso que se había logrado desaparecerá por lo que ocurrió en la pandemia. Hay que establecer sistemas de protección social, pero muchos trabajadores informales, jóvenes, mujeres y los autónomos, siguen excluidos, sobre todo, en países en desarrollo. Por consiguiente, esta conferencia tiene que promover un esquema de protección social que sea global y sostenible para todos. Además, queremos tratar de equipar a las mujeres del mundo con discapacidad para que puedan participar en el mundo de trabajo. Hay que tratar pues, el estado precario de estas mujeres en el sector informal. Señor, en cuanto a la justa transición y la protección del trabajo inclusivo, apoyamos la existencia de políticas para aplicar y proteger esos sistemas porque creemos que esto es un elemento fundamental de este entorno de trabajo propicio. En cuanto a la salud y seguridad ocupacional, APINDO considera que relajar las restricciones y la movilidad humana durante la pandemia, al paso que íbamos para la endemia, nos hace crear más empleo. Señor, hay tecnologías que nos permiten mejorar y ampliar los efectos que con ello se logran, esperando que se entienda que, para poder establecer el futuro, tenemos que centrarnos en las personas mediante estas tecnologías. Pensamos que la aplicación de esta ampliación de las competencias y la nueva formación lleva a relaciones tripartitas fuertes y a sectores más productivos en beneficio de la sociedad. En cuanto al aprendizaje, esto es un problema para muchas empresas, dar plazas de formación. Por ello pensamos que, el aprendizaje también se puede implantar en las PYMES donde los aprendices pueden aprender más sobre el quehacer empresarial. Muchas gracias.

Sr. Solat Mortazavi

Gobierno (República Islámica del Irán)

En el nombre de Dios poderoso y misericordioso. Señor Presidente, quiero felicitarle a usted, con motivo de su elección a la presidencia de esta Centésimo Undécima CIT. Felicito igualmente a los Vicepresidentes. Permítame expresar mi agradecimiento también, al Director General de la OIT, que nos ha presentado su Memoria sobre la justicia social. En esta Memoria claramente se demuestra que el mercado laboral se ha visto afectado por crisis entrelazadas y muy condensadas en los últimos años cuyas consecuencias no se pueden limitar si no se toman decisiones y medidas apropiadas en el plano nacional, regional e internacional. La iniciativa del Director General de crear una Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social, creo que será justamente una de esas medidas valiosas y eficaces. Recibimos con agrado esta iniciativa, pero pensemos que la naturaleza de las crisis actuales o emergentes, ha hecho que sea inevitable la formación de coaliciones internacionales y regionales. Más aún, necesitamos un contrato social para reformular las relaciones laborales, teniendo en cuenta el telón de fondo de los últimos desarrollos climáticos, demográficos y tecnológicos y a la vez, lograr que todo ello sea compatible con las exigencias, preferencias y características de diversas estructuras sociales. Estimados colegas y representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, el tema de la justicia social en la República Islámica de Irán, no solo es una cuestión territorial ni tiene que ver únicamente con la política social, es un principio arraigado profundamente en la Constitución y en las creencias religiosas y ya ha tomado cuerpo en instrumentos políticos como pueden ser el Plan Quinquenal de Desarrollo, el Plan Visión, y otros instrumentos importantes como esos. Ha aumentado la esperanza de vida de 54 a 74 años. Hay una mayor seguridad alimentaria y el desarrollo de atención sanitaria y medica universal y gratuita, a la que tienen derecho incluso los refugiados y estos son algunos de los logros obtenidos gracias a esos principios. Una de las medidas fundamentales que ha adoptado el Ministerio de Cooperativas, Trabajo y



Bienestar Social, en los últimos años, ha sido la ampliación y la conclusión de una base de datos sobre bienestar de los iraníes, que es una plataforma que permite aplicar políticas de bienestar social empíricas, basadas en pruebas, sobre todo, poniendo el énfasis en mejorar la inclusión y eficacia de tales políticas y la protección de los extractos de la población vulnerable. Mediante la utilización de este sistema se identifica los grupos que son blanco de esta protección y se supone que esto va a desbrozar el camino para integrar este sistema de provisión de servicios de bienestar social por estas instituciones responsables. El sistema va a desempeñar un papel fundamental para fomentar la justicia social en Irán. Queridos colegas, el mundo del trabajo, es tanto el origen como el campo donde varias formas de desigualdades económicas y sociales se dan, ahora bien, parte de los factores que exacerban las desigualdades sociales en el mundo, emanan de fuera del mundo del trabajo, cosas que no se tratan en este informe ni en los análisis que nos han dado organizaciones internacionales pertinentes, entre otras, la OIT. Unos de tales factores son los regímenes de sanciones internacionales unilaterales que surten un efecto que no podemos negar en lo que se refiere a aumentar la desigualdad entre países. Las sanciones, en realidad, son una imposición institucionalizada de la discriminación contra una comunidad humana, al negársele a sus miembros, oportunidades de crecimiento individual y el acceso a una vida digna y al trabajo decente. Las medidas unilaterales coercitivas impuestas por los Estados Unidos contra el Pueblo de Irán son un ejemplo claro de esa privación deliberada de los derechos de seres humanos al desarrollo, a la salud y a oportunidades de crecimiento, lo que, contrasta con la voluntad internacional de mejorar la justicia social. Quiero sugerir, por consiguiente, que, dada su misión, en el sentido de promover la justicia social en el mundo, la OIT, debe reaccionar a las consecuencias de las sanciones y de las medidas coercitivas unilaterales en lo que se refiere al mundo laboral y la justicia social y que publique tales resultados en un informe de investigación. Damas y caballeros, agradecemos al Director General, la Memoria tan detallada sobre la situación de los trabajadores en ellos territorios ocupados, pero, quisiera decirles que, los últimos acontecimientos que afectan al pueblo oprimido de Palestina es algo conocido por todos. Observamos la dureza y el sufrimiento que se impone a este pueblo y que afecta a seres humanos libres y honorables y esto puede poner en entredicho a este pueblo, sin decir lo que está ocurriendo con sus empresas y su mercado laboral y sus medios de sustento. En realidad, lo que está ocurriendo en Palestina no es más que un *apartheid* religioso, por ello, estos actos crueles de este tipo deben cesar inmediatamente y los derechos del pueblo palestino y otros territorios ocupados, inclusive, el Golán sirio ocupado, es algo que se debe reconocer para poder tener una vida digna. Para concluir, reitero el papel fundamental que tiene la OIT para ampliar la justicia social a todo el mundo y dar atención a consideraciones sociales y culturales de los Estados Miembros cuando se conciba y se ejecuten programas, porque eso tienen un papel importante en la eficacia y el éxito que puedan tener tales programas. Agradezco su atención.



Sra. Jacqueline Mugo

Empleadores (Kenya)

Señora Presidente y Vicepresidentes de la conferencia. Nuestra Federación encomia al Director General por la Memoria bien presentada sobre la «Promoción de la justicia social» que se presenta ante esta 111.ª reunión de la CIT. Estamos de acuerdo con el Director General en que promover la justicia social es fundamental y requiere una acción inmediata nuestra porque no nos podemos permitir el perder tiempo y requiere esfuerzos combinados de Gobiernos, empleadores y trabajadores para

llevarnos al logro de estas nobles aspiraciones que constan en la Memoria del Director General. Hemos de tener una intuición clara, una estrategia y ser valerosos en todo lo que se haga, no podemos permitirnos limitarnos a apuntar con el dedo y acusar, que es lo que hacemos con frecuencia. Damas y caballeros, el informe, con razón, identifica cuatro dimensiones de la justicia social. Los Derechos Humanos Universales, las capacidades, el acceso equitativo a las oportunidades, distribución justa y las transiciones justas. Presencia de todas estas dimensiones es la disponibilidad de oportunidades, como se requiera. No podemos hablar de acceso al trabajo decente cuando no hay oportunidades de empleo, no se puede hablar de compartir justamente el crecimiento económico si ese crecimiento económico mismo no se da, no podemos hablar de la libertad de asociación para las empresas y trabajadores, cuando las mismas empresas están en dificultades o se tienen que enfrentar al cierre. La promoción de la justicia social solo es posible cuando las empresas prosperan y pueden crear puestos de trabajo. La violación de estas dimensiones de la justicia social se da en sociedades donde el crecimiento y la actividad de las empresas no se pueden dar. Voy a hablar de cuatro perspectivas importantes para hacer avanzar la justicia social, sobre todo, en África. Primero, un entorno empresarial propicio es la base para hacer avanzar la justicia social. Actualmente las empresas están en dificultades a causa del entorno empresaria hostil y rígido, las empresas tienen que hacer frente a un sector formal que va disminuyendo en alto grado de informalidad, baja productividad, alta inflación, carencia de competencias y la carga regulatoria, entre otras cosas, y en sus esfuerzos para atender sus relaciones financieras y financiar proyectos de desarrollo, varios gobiernos siguen imponiendo en nuestro continente, regímenes fiscales imposibles para las empresas ¿Como pueden las empresas tener su papel en la transición justa si no existe un entorno empresarial que sea propicio? Dos, el tripartismo y el diálogo social son vehículos para resolver las dificultades que vayan surgiendo y para domeñar la creación de puestos de trabajo decentes en África y otros lugares del mundo, tener un puesto de trabajo que proporcione un ingreso estable es la manera más segura de sacar a las personas de la pobreza, ahora bien, África hoy día se enfrenta a la crisis de desempleo más alta de su historia. África tiene mucha tierra fértil, recursos naturales masivos, una población joven, educada y animada por su pasión. Desafortunadamente, África poco puede decidir sobre su destino, en muchos casos, las posiciones políticas e intervenciones a nivel mundial no reconocen el contexto ni la realidad del continente, lo que es un obstáculo que se opone al progreso de la justicia social. En este momento, la prioridad para África es hacer frente a la crisis de desempleo juvenil que requiere iniciativas para añadir valor al procesamiento y la producción de productos acabados en África, de manera que se pueda apoyar a las empresas para que creen puestos de trabajo. Las políticas que suprimen el empleo en África son, creo yo, la clave de la migración irregular. Quiero decir sencillamente que, la gente sigue las oportunidades económicas. En tercer lugar, los derechos y obligaciones van de la mano y uno no se puede disfrutar sin el otro. La justicia social no puede progresar cuando hay una parte que solo se centra en sus propios derechos. La OIT promueve la justicia social pero también tiene que recalcar que los titulares de derechos, también tienen obligaciones que respetar. Los mandantes de la OIT, Gobiernos, trabajadores y empleadores, todos tienen derechos y obligaciones que les impone el deber de no solo proteger y proporcionar esos derechos, sino también trabajar juntos para crear condiciones ideales para lograr estos derechos. Por poner un ejemplo, uno no puede disfrutar del derecho a un salario adecuado si no cumple con la obligación de apoyar al empleador para poder pagar ese nivel salarial. En cuarto lugar, la OIT necesita fortalecer la capacidad de los mandantes para implementar las diversas intervenciones destacadas en el informe del Director General si queremos lograr las aspiraciones de justicia social. Por último, señor Presidente, los



empleadores desempeñarán su papel de manera efectiva para promover la justicia social y esperamos una mayor colaboración con la OIT para que los ideales de justicia social se traduzcan en un cambio positivo real sobre el terreno. Gracias.

Sr. Omar Abdi Said

Gobierno (Djibouti)

En el nombre de Dios Misericordioso. Excelencia señor Director General de la OIT; Excelencias señoras y señores ministros de los países miembros de la OIT; Señoras y señores representantes de los empleadores; señoras y señores representantes de los trabajadores; Distinguidos delegados; señoras y señores. Hemos observado el protocolo. Antes que nada, tengo el honor de presentar mis más sinceras felicitaciones, en nombre del Gobierno de la República de Djibouti y en el mío propio, a Su Excelencia el Sr. Ali Bin Samikh Al Marri, Ministro de Trabajo de Qatar, por su elección como Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta distinción es una distinción testigo de la confianza depositada en usted, señor Ministro de trabajo, y en sus cualidades profesionales y humanas. Es un privilegio participar en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que este año se centra en el aprendizaje y la protección social, temas estrechamente relacionados con el concepto de trabajo decente, un objetivo que la OIT ha perseguido y pretende lograr desde hace décadas. Esta una reunión que representa un gran momento de encuentro de nuevo para el intercambio y compartir entre los socios de los países miembros, en el que se abordan las respuestas a los desafíos y problemáticas que enfrenta el mundo laboral. Este encuentro se enmarca en un contexto bastante particular para la comunidad internacional, que se enfrenta a una actualidad en constante evolución. De hecho, después de experimentar un ligero crecimiento tras la recesión causada por la pandemia del COVID-19, que redujo las relaciones entre los Estados y ralentizó la economía mundial, ahora estamos enfrentando el costo de las nuevas crisis que se suceden en todo el mundo, agravando así las situaciones que precarizan las condiciones de vida de los trabajadores. Frente a estas dificultades, debemos implementar plenamente todos los instrumentos a nuestro alcance para preservar los logros sociales, mantener un crecimiento sólido y comprometernos decididamente con la promoción de la paz, condición sin la cual no se puede construir ningún contrato social. Se ha formulado, adoptado y puesto en práctica una política nacional de empleo que reafirma la importancia otorgada al empleo y al desarrollo del capital humano. Hemos iniciado programas para desarrollar las habilidades de los jóvenes, quienes constituyen el futuro liderazgo. Se promueve el aprendizaje en ocupaciones prometedoras para mejorar el nivel de empleabilidad de los jóvenes solicitantes de empleo, y para ello se ha establecido un marco jurídico adecuado para la ejecución de un contrato de aprendizaje. Esta reunión internacional me brinda la oportunidad de compartir con ustedes un importante avance social logrado por la República de Djibouti en materia de protección social y un derecho otorgado a las mujeres. En efecto, mi país ha adoptado textos legislativos y reglamentarios que amplían la licencia de maternidad de catorce a veintiséis semanas, con el mantenimiento de las prestaciones y todos los beneficios para las mujeres en periodo de parto. Además, la República de Djibouti ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Esta iniciativa convierte a la República de Djibouti en el primer país africano y uno de los pocos países en el mundo que ha otorgado una licencia de maternidad de seis meses. En el ámbito de la protección social, el seguro universal sigue siendo una realidad y cubre a todos los estratos sociales de la población desde 2014. Estamos mejorando día a día la calidad de los



servicios prestados. Djibouti gracias a esta política, cubrir a todos los trabajadores y sus beneficiarios, ya sean del sector público, privado, trabajadores independientes, jubilados, estudiantes y también personas vulnerables y sin recursos. Tenemos varios desafíos por delante para lograr una cobertura óptima, pero estamos orgullosos de nuestros logros. Pese a todo, nos enorgullecemos de nuestros logros, la República de Djibouti se ha comprometido igualmente a ampliar la protección social al sector informal de la economía para garantizar a los trabajadores una cobertura adaptada. Observamos con interés lo que se hace a nivel mundial en cuanto a la problemática en relación a la protección social y que, pone de manifiesto más solidaridad, de manera apremiante y más justicia social. Quiero repetir mi agradecimiento por la asistencia que nos han dado y también aprovecho la ocasión para agradecer a todas las delegaciones nacionales tripartitas que están presentes en esta conferencia. Les agradezco a todos la contribución que harán durante esta conferencia porque es una contribución que espero, tendrá un efecto significativo en relación a los temas que nos preocupan. Agradezco su atención.

Sr. Andy Ellul

Gobierno (Malta)

Distinguidos delegados, me gustaría dar las gracias al Director General de la OIT, al Sr. Gilbert Hounbo, por compartir su visión para promover la justicia social y el trabajo decente. Uno de los principios consagrados en la constitución de la OIT es la paz universal y duradera que, solo puede conseguirse mediante la justicia social. Los fundadores de la OIT, de hecho, lucharon para asegurar que la justicia social fuera el objetivo principal de la OIT, una Organización centrada en mejorar las condiciones laborales en todo el mundo. Tal y como aparece en el informe, la justicia social puede desglosarse en cuatro dimensiones interrelacionadas e interdependientes, a saber, el acceso a un estándar de vida adecuado, la educación, la seguridad social y atención sanitaria, el acceso igualitario a las oportunidades de empleo, la distribución equitativa de los beneficios del crecimiento económico y las transiciones justas. La Memoria señala pertinentemente la disponibilidad y el acceso al trabajo decente como base para poder promover la justicia social en las cuatro dimensiones. Desde luego, el mundo se enfrenta a numerosos desafíos tras la pandemia de la COVID-19, la inflación, los fenómenos meteorológicos extremos, las tensiones geopolíticas, el conflicto y la guerra. La OIT no puede abordar estos retos de manera aislada y todos debemos colaborar para dar forma a las políticas y determinar prioridades para formular acción nacional y mundial y promover la justicia social. El Gobierno de Malta, está completamente comprometido para garantizar el trabajo decente y la justicia social y voy a compartir con ustedes algunas acciones específicas que estamos realizando. En los últimos años, hemos aumentado de manera drástica la actividad en el trabajo de plataformas en Europa. La economía de plataformas promete a los trabajadores muchas oportunidades, a medida que, las barreras para acceder al mercado laboral y empezar a remunerarse, relativamente, se van superando de manera fácil, al mismo tiempo, sin embargo, el trabajo de plataformas ha sufrido muchas críticas desde varios prismas. El Gobierno de Malta, tras consultas externas con sus socios, ha promulgado leyes para dar más derechos a los trabajadores de plataformas, así como, también prestaciones. Varias prestaciones como decimos y también, diferentes garantías estatutarias. También estamos trabajando para regular las agencias de empleo, las condiciones de los trabajos en dichas agencias y mejorar la subcontratación. Así, dando más flexibilidad a estas agencias, asegurando la flexibilidad que estas agencias ofrecen no se convierta en explotación, sino, en mejores condiciones de trabajo y



salarios. El Gobierno de Malta ha estado trabajando con la comisión de remuneración para poder mejorar el salario mínimo. La Comisión debe tener en cuenta las tendencias. La OIT, reconoce que mejorar la productividad es esencial para asegurar las condiciones de trabajo mejoradas, mayores salarios y, en última instancia, también mejorar el nivel de vida en todos los niveles de trabajo, sobre todo, para los más vulnerables. Como delegado político, creo firmemente que, el diálogo social puede desempeñar un papel crucial para desarrollar un entorno de trabajo adecuado y mejorar así, también, en primera instancia, la productividad, de manera que, los beneficios de la productividad se distribuyan de manera justa. También consideramos que la investigación continua y la innovación son fundamentales para mejorar el crecimiento productivo y no nos referimos únicamente a las innovaciones a gran escala ni a invenciones científicas, sino a mejorar y crear, cambios graduales incrementales para que los procesos de trabajo mejoren en todas las PYMES en el mundo a diario. Debemos asegurarnos de que, el siguiente capítulo de nuestra historia económica se cimienta en la producción y en el empoderamiento de los trabajadores y un diálogo social robusto. Gracias.

Sra. Kachollom Shangti Daju

Gobierno (Nigeria)

Directora General, Director General de la OIT, excelencia Sr. Gilbert Houngbo, Presidenta, Vicepresidentes, señoras y señores. Es un honor para mí, dirigirme a esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en nombre del Gobierno de Nigeria. Les saludo, de parte de todo el pueblo nigeriano y de nuestro Presidente recientemente nombrado. También transmito, la felicitación al Director General por su Memoria para tratar las desigualdades que enfrentan nuestro mundo frágil tras la COVID-19. Hemos mejorado la sabiduría de los fundadores de la OIT que aparecían en la Declaración de Filadelfia y también la Declaración del Centenario, entre otros instrumentos. Les deseamos a todos unas deliberaciones muy fructíferas. Consideramos que la relevancia de nuestra Organización, en materia de la situación de desigualdad, el cambio climático, la inestabilidad política, el aumento de la carga del déficit y sobre todo en los países en desarrollo, va a ser abordada por la respuesta de la OIT. A la luz de ello, acogemos y damos las gracias al Director General por darnos esta plataforma para considerar de manera colectiva y de manera constructiva y de manera comprometida, estas cuestiones en la Conferencia. Estamos trabajando por las aspiraciones de los trabajadores. Ahora, la productividad es cada vez mayor pero la desigualdad también aumenta cada vez más. Nigeria está comprometida para proporcionar seguridad en el trabajo y protección social para todas las categorías de ciudadanos, a la vez que, ofrece también oportunidades para el desarrollo personal como, integración social, mejorando las libertades y la participación también, tanto para hombres, como para mujeres. Nuestro compromiso se plasmó en el Programa 2024-2025 y estamos esperando la asistencia técnica de la OIT para aplicarlo. El índice de nuestro país ha mejorado y será mejor en la siguiente evaluación. El acceso igualitario a las oportunidades y la redistribución de ganancias, así como, políticas que permitan un entorno propicio para que, nuestros ciudadanos se ajusten a las situaciones actuales sigue siendo importante. Trabajamos con nuestros mandantes para mejorar nuestro marco legislativo para satisfacer las expectativas, lo que tiene que ver con el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo. El diálogo y las instituciones tripartitas son fundamentales. En 2021, el Consejo, la institución tripartita de Nigeria fue refundada para todas las cuestiones administrativas y laborales. Esto ha mejorado la representación de los Estados que nos da nuevas ideas para cumplir con



nuestro cometido. Estamos en una fase avanzada para ratificar varios convenios de la OIT, sobre estándares mínimos. Nos centramos también en varios programas de intervención y de protección social para asegurar la no erosión de las ganancias anteriores a la pandemia de la COVID-19. También los efectos de los desafíos actuales. Señoras y señores, proporcionar acceso a empleo adecuado es algo que estamos intentando realizar para sacar a una gran parte de la población de la pobreza, esto aparece en el plan 2021-2025 para generar 21 millones de empleos a largo plazo y para, como digo, sacar a gran parte de la población de la pobreza en 2025. Nigeria está convencida de que la desigualdad hace que las prácticas no inspiren el desarrollo sostenible. Por ello, se revisó la legislación para que, la intervención del Gobierno fuera más adecuada, estamos actualizando nuestras prácticas para adaptarnos a la Declaración de Abiyán, la Declaración del Centenario, así como, principios diferentes. Señora Presidenta, Nigeria se compromete con el Estado democrático, una sociedad justa que se centre en los derechos laborales mejorando el sistema de protección social y asegurando la igualdad de género, así como, desarrollar nuestra demografía en todo su esplendor. Gracias.

Sr. Joseph Bugeja

Trabajadores (Malta)

Gracias Presidenta, Director General, distinguidos delegados. Hoy estoy ante ustedes para hablar de uno de los temas de mayor importancia y significación para el movimiento sindicalista. Promover la justicia social en una era de globalización es imperativo que abordemos los desafíos a que enfrentan las comunidades y los individuos en todo el mundo. La justicia social no es un lema, sino que, es un llamamiento a la acción, es una manera de actuar y un compromiso para crear una sociedad justa y equitativa para todos. La justicia social es aliviar la pobreza, crear justicia racial, igualdad de género, los derechos de la comunidad LGBTQI+, los derechos de la discapacidad, de los inmigrantes, justicia medioambiental y condiciones de trabajo justas, como también, gobernanza adecuada. Las acciones individuales y los esfuerzos colectivos abordan las desigualdades sistemáticas y promueven una sociedad más equitativa. La justicia social, tiene como objetivo crear una sociedad que promueva la igualdad, la inclusividad y los derechos humanos para todos. Reconocemos el proceso que se ha realizado, sin embargo, no podemos ignorar que, la injusticia social sigue persistiendo en muchas partes del mundo. La discriminación sobre la base de la raza, el género, la religión, la etnia, la orientación sexual y la condición socioeconómica sigue socavando la consecución plena del potencial de los seres humanos. Es nuestra responsabilidad colectiva abordar estas desigualdades y trabajar hacia un futuro donde todos tengan oportunidades de tener éxito y necesitamos, para ello, un modelo económico basado en los derechos humanos como propone la OIT. Promover la justicia social requiere un enfoque diferente, desde diferentes prismas. Debemos empezar promoviendo sociedades inclusivas que celebren la diversidad y adopten el carácter único de cada individuo. Esto quiere decir que, tenemos que acabar con las barreras que nos dividen, con apertura de miras, con diálogo social para crear un puente y contar con sociedades más resilientes y fuertes. El Director General, con su Memoria, nos invita a todos a tomar acciones concretas para erradicar la pobreza en todas sus formas y promover la igualdad, la inclusión y la seguridad. También afirmar que es posible abordar todas las causas de la pobreza y alcanzar el bienestar social y la justicia para todos. Además, la justicia social requiere colaboración y alianzas a todos los niveles. Las organizaciones internacionales, los Gobiernos, los sindicatos, las organizaciones gubernamentales, los empleadores,



todos deben unirse para crear cambio. Debemos aprovechar nuestros recursos colectivos, conocimiento y pericia para abordar las causas reales de la justicia social y trabajar para un mundo que abogue por una mayor dignidad, respeto y justicia. Malta, ha trabajado para promover la igualdad y la no discriminación, nuestras leyes garantizan la igualdad de género, la protección de los individuos, la discriminación sobre la base del género, orientación sexual, raza, y discapacidad. La introducción de nueva legislación reconociendo el matrimonio entre personas del mismo sexo en 2017 fue un hito para los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Las nuevas leyes también se han aplicado para luchar contra la violencia doméstica y de género, promover la remuneración igualitaria para trabajos del mismo valor y aumentar la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. Las iniciativas del mercado laboral también han contribuido a reducir la dependencia de la protección social. Las administraciones han reforzado la protección social para los más vulnerables, sobre todo, en el mundo del trabajo, la justicia social y la solidaridad han sido una evidencia en el pico de la pandemia cuando el Gobierno, con el apoyo de los socios, intervino mediante incentivos monetarios y con un aumento del salario para apoyar a los trabajadores y también a los empleadores. Mediante el diálogo social, robusto y tripartito, introdujimos también una serie de leyes para dar dignidad a los trabajadores. Entre ellas, la abolición de los contratos de cero horas que, introducían de condiciones de trabajo predecibles y transparentes y una nueva protección para los trabajadores de plataformas. Realizamos ahora un debate también para mejorar la reglamentación de los trabajadores de varios sectores con un salario mínimo. El Sindicato de Trabajadores General, ha realizado y está realizando un estudio para introducir un salario vital nacional. Sin embargo, Malta sigue abordando diferentes desafíos asegurando el tratamiento y la protección de los trabajadores migrantes, la inflación, la ecologización de nuestra economía, desarrollar de manera sostenible. Todos estos son desafíos principales para promover también, políticas adecuadas para el medioambiente y una transición a una economía de bajas emisiones de carbono. En conclusión, la promoción de la justicia social no es fácil, pero es necesario. Este trabajo tiene que ser decidido, valiente y la dedicación debe ser inquebrantable. A medida que vamos avanzando, tenemos que recordar nuestras acciones, sean como sean, pequeñas o grandes, marcarán la diferencia. Muchísimas gracias.

Sr. Jameel Humaidan

Gobierno (Bahrein)

Excelencias, Ministros de Trabajo, señor Director General de la OIT, excelencias, queridos colegas. Tengo el placer de unirme a todos los que han felicitado anteriormente a la presidencia de la Conferencia. Estamos convencidos de su conducción con sabiduría de las labores de la Conferencia. Estamos muy orgullosos de la Organización de Bahrein y de los esfuerzos que despliega para apoyar el empleo y la producción. El informe del Director General, que se expone en esta sesión, reviste una importancia particular porque cubre cuestiones de gran importancia. Particularmente en este periodo, trata de la justicia social. El principio de la justicia social, como digo, reviste una importancia crucial para todos los socios y para toda la producción social. Gran parte de los países han avanzado en bienestar social, respeto de los derechos y la dignidad, el refuerzo de las dimensiones humanas y práctica de la justicia social, sobre todo, en lo que se refiere a las diferentes categorías sociales. A pesar de lo conseguido en materia social, la Memoria del Director General destaca la inseguridad de los mercados de trabajo, el aumento de la pobreza tras los conflictos, así como, también, las crisis económicas de diferentes países. Somos solidarios en los



esfuerzos internacionales para reforzar el diálogo y para crear alianzas sociales, dialogar con las organizaciones internacionales para elaborar políticas estratégicas mundiales eficaces para alentar la inversión social y garantizar así, la justicia social para todos. Señoras y señores, la justicia social, la mejora del nivel de vida, así como también, el refuerzo del diálogo social, son una parte importante del proyecto de reformas que Su Majestad el Sr. Al Jalifa, nuestro monarca, que Dios lo tenga protegido por también, la Alteza Real, el señor Primer Ministro, nuestra Constitución refleja los principios nobles de la justicia social que pretende reforzar la solidaridad social, así como, la igualdad y asegurar un nivel de vida decente para los ciudadanos. La aplicación de estos principios se realiza mediante una serie de políticas y de programas elaborados por las autoridades de Baréin, en particular el programa para luchar contra el desempleo, la mejora de los salarios, reforzar los bienes y los servicios y ayudar a las categorías más vulnerables. Todas estas iniciativas pretenden reforzar la protección social, así como también, la lucha contra la discriminación en el trabajo, la disminución del trabajo forzado, la lucha contra la trata humana y estamos muy orgullosos de nuestra experiencia, en materia del refuerzo de libertades sindicales, así como, los progresos realizados en materia de cooperación entre los socios, según los principios de diálogo constructivo que, pretende respetar los derechos de los trabajadores y los empleadores en pie de igualdad. El resultado que hemos conseguido, en materia de lucha contra la pandemia, en el marco del Programa Nacional de Trabajo, es resultado de los esfuerzos tripartitos en el país, mediante una coordinación, como digo, entre empleadores, trabajadores y Gobierno para enfrentarnos a los efectos de la pandemia. En este caso el Reino de Baréin es un ejemplo a seguir en materia de mercado laboral, disminución de la tasa de desempleo y preservación de los derechos de trabajo para también, protegerles de los despidos en un marco muy difícil. Hemos trabajado para mejorar las inversiones, así como también, los proyectos que pretenden mejorar los empleos, así como también, un Plan de Desarrollo Sostenible. El éxito en este marco se funda en la filosofía social que ha dado lugar al proyecto de reforma de Su Majestad el Rey, todo ello en conformidad con los tratados y convenios internacionales, así como también, las normas internacionales en materia laboral. En conclusión, deseo todos los éxitos a la Conferencia y le doy las gracias por su atención.

Sr. Erdenebat Sukhbaatar

Trabajadores (Mongolia)

Gracias señora Presidenta. Señor Presidente, distinguidos delegados, compañeros, compañeras, señoras y señores. Es para mí un privilegio intervenir en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Hoy necesitamos diálogo social, más que nunca, entre los socios, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Mongolia está realizando todos los esfuerzos posibles para aplicar valores democráticos, de diálogo social y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, establecidos por las Naciones Unidas. La distribución de la riqueza se realiza de manera muy desigual en Mongolia, lo que conlleva desempleo y pobreza. El aumento de los precios de todos los tipos de productos y también, los aranceles, están haciendo que cada vez más personas se encuentren en la pobreza. Como resultado de ello, aumenta la brecha entre ricos y pobres. Nuestra región de Asia y del Pacífico es donde más trabajo de los migrantes existe en el mundo y estos son víctimas de los desafíos mundiales. Los trabajadores migrantes jóvenes, sobre todo, crean riqueza y son grandes contribuidores al desarrollo de otros países. La delegación de trabajadores de Mongolia apoya plenamente todos los temas debatidos en esta Reunión de la CIT, entre ellos, el aprendizaje de calidad que debe adoptarse como recomendación para



diseñar marcos normativos efectivos a la hora de hacer participar a las organizaciones de trabajadores y empleadores en el diseño y la aplicación de políticas y sistemas previniendo también y abordando las vulneraciones de derechos laborales y garantizando la igualdad desde la diversidad a la hora de realizar esos aprendizajes. La Confederación de Sindicatos de Mongolia ha realizado esfuerzos para aumentar en un 33 por ciento, desde el año pasado, el salario mínimo en Mongolia, ha alcanzado consenso para aumentar del 20 al 30 por ciento, este año, mediante el marco del Comité Tripartito Nacional. Los trabajadores de Mongolia apoyan la justicia y la igualdad y apoyan al Director General en su discurso sobre hacer de la justicia social una cuestión prioritaria en el Programa Mundial. El Congreso ITUC, realizado en Melbourne, el año pasado, declaró que todos necesitamos un nuevo contrato social para conseguir un desarrollo sostenible más centrado en el ser humano, que sea inclusivo y eficaz para cada uno de los países. Nuestros sindicatos, los trabajadores, empleadores y Gobierno, están intentando contar con este nuevo contrato social con alianzas sociales más efectivas. Nuestra delegación está apoyando la discusión recurrente en el Comité de Discusión Recurrente para la Protección Laboral, no dejando nada atrás y creando una producción laboral inclusiva. Muchas gracias.

Sr. Sahil Babayev

Gobierno (Azerbaiyán)

Querido señor Presidente, damas y caballeros. Empiezo, dando una cálida bienvenida a los Distinguidos participantes en esta conferencia y agradeciendo también al Sr. Hounbo, que es el Director General de la OIT, por la presentación de su Memoria, en la que se describen una serie de iniciativas y recomendaciones muy importantes para garantizar derechos laborales y principios fundamentales del trabajo para recobrarnos y recuperarnos de la pandemia. Pese a los efectos de muchos procesos políticos y económicos complejos en nuestra región y en el mundo, nos hemos convertido en uno de los principales países en el mundo por causas de su rápida tasa de desarrollo, pero basándonos en un estado social muy fuerte. Nuestra economía se ha podido multiplicar por tres en los últimos veinte años, es superior su rendimiento al de su deuda que es del 10 por ciento de nuestro PIB. Gracias a las reformas sociales de los últimos años, las pensiones mínimas han aumentado en dos punto cinco veces y el promedio de las pensiones ha aumentado cinco veces y cinco veces hemos aumentado la remuneración y siete el salario vital y el salario promedio aumentó en más de dos punto cinco y los salarios en todo el país han aumentado en más de 2,5 por ciento y como resultado de la digitalización, en el sector social, más de cien servicios sociales y servicios de empleo de trabajo ya han pasado por la transformación electrónica y los centros que dan servicios sociales, desde una plataforma única nos permiten servir de manera transparente y a tiempo, mejorando así, la relación de los ciudadanos con el Estado y buena gobernanza que da atención a los grupos vulnerables. El año pasado lanzamos un sistema electrónico de empleo que ofrece una plataforma unificada de relaciones laborales para empresas y empleados y también, los sistemas de apoyo para todos los que participen en el mercado laboral, sistema que se anunció como un proyecto paladín, en la última reunión de la OIT en marzo de este año. La política de empleo de Azerbaiyán pues, junto con sus interlocutores sociales, se lleva a cabo también, en colaboración con la OIT. Hemos completado ya dos Programas Nacionales de Trabajo Decente. Otro más grande que a poco se basa en el principio del tripartismo. Somos parte de cincuenta y nueve convenios de la OIT, nueve fundamentales entre ellos y cuatro convenios prioritarios y seguimos centrándonos en la mejora del número de convenios ratificados. En mayo



de este año, la ratificación formal del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), llegó hasta el Director General para su registro. Damas y caballeros, como consecuencia de la guerra de cuarenta y cuatro días, los territorios ocupados en nuestro país se pudieron liberar ya que estaban en manos de Armenia, gracias al valeroso ejército de Azerbaiyán. Durante treinta años de ocupación por Armenia, los territorios de Azerbaiyán fueron expuestos a crímenes de todo tipo, nueve ciudades y muchas aldeas fueron destruidos. Desde el final de la guerra, 300 azerbaiyanos se han visto afectados por las minas, es el terrorismo de las minas y treinta y siete de ellos han perdido la vida. Señores delegados, desde el 2019, nuestra presidencia de movimiento de los no alineados ha lanzado iniciativas con éxito para ayudarnos a recuperarnos de la pandemia. Estas políticas dan la prioridad al trabajo decente para todos y la supervisión de las desigualdades. Los países en desarrollo y nuestro movimiento también se enfrentan a problemas comunes, problemas graves de desempleo, de subempleo a causa de la recesión tras la pandemia de COVID-19. Estas circunstancias han llevado a perturbar la cohesión social. Los grupos más vulnerables de la sociedad se han visto muy afectados por la recesión, entre ellos, personas con discapacidad, trabajadores migrantes y personas que viven en el margen de la pobreza en el sector informal. Es importante dar acceso a los beneficios del desarrollo a esas poblaciones vulnerables. Pensamos en la cooperación profunda y fuerte con otros estados y organizaciones internacionales como puede ser la OIT. Damos gran importancia a la cooperación con la OIT para atender a los desafíos determinados en la Memoria del Director General, siempre a la luz de los objetivos nacionales y las normas pertinentes de la OIT. Agradezco su atención.

Sr. Jamal Kadri

Trabajadores (República Árabe Siria)

Señor Director General de la OIT, Sr. Gilbert Houngbo, señor Presidente de la Conferencia, Al Marri, damas y caballeros colegas. Antes de nada, felicito al Sr. Houngbo con motivo de su elección para la dirección de la OIT tras el Sr. Guy Ryder. Felicito también, al Presidente de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con motivo de su elección y nombramiento. El tema que examinamos este año es harto importante y también el problema del aprendizaje, de la salud y de la seguridad en el trabajo, siempre al hilo de los derechos fundamentales del trabajo y en aras de una transición justa. Estos temas, son importantes para todas las partes interesadas. Damas y caballeros, esta conferencia se celebra ahora en el marco de una situación complicada y difícil por la que atraviesa el mundo, sobre todo en el mundo árabe, porque enfrentamos situaciones muy difíciles. Primero, a causa de las políticas y prácticas de ocupación israelíes en la Palestina ocupada, en el Golán sirio ocupado y en otros territorios árabes ocupados con prácticas racistas que tienen como blanco a los trabajadores árabes, lo que, a su vez, se traduce en discriminación en el trabajo y violación flagrante de los pueblos ocupados, cuando se trata de derechos garantizados por tratados e instrumentos internacionales y también por el derecho internacional humanitario. La Memoria del Director General indica cual es la situación de los territorios árabes ocupados. La vida cotidiana es muy difícil a causa del comportamiento racista y arrogante de la potencia ocupante israelí contra trabajadores árabes que se ven privados de todos sus derechos, todo lo cual, a su vez, viola todos los tratados y convenios. A la vez, es fundamental encontrar un mecanismo que permita encontrar una solución a todo lo que trata esta Memoria mediante una sesión especial en la que se podría dar cuenta de la situación de violación de los derechos que se impone a los trabajadores en Palestina y en el Golán sirio ocupado. Si



no, esa situación difícil y trágica de esos trabajadores seguirá adelante. Damas y caballeros, tras años de guerra terrorista que se habían dado como blanco a mi país y el pueblo árabe sirio salió victorioso de esa prueba dirigidos por el presidente Bashar Al Assad, hemos vencido a todos los terroristas y a todas las partes que las financian, pero esto nos lleva a sufrir la ocupación extranjera en el norte y en el noreste de Siria, sin contar, que también existe la ocupación israelí en el Golán. Esto capta nuestros recursos de trigo, de petróleo, de minerales y contaminación que provocan esos movimientos separatistas. Seguimos también sufriendo los efectos trágicos del seísmo del pasado febrero que provocó muchos muertos y heridos y también los ataques contra las infraestructuras de las ciudades de Aleppo y de Latakia. Agradezco a la OIT y a todas las estancias internacionales que nos han ofrecido asistencia humanitaria para poder hacer frente a las consecuencias trágicas del terremoto. Nuevamente agradecemos a todos los que nos han ayudado, que han ayudado al pueblo sirio que ha sufrido este terremoto. Hay que mejorar y fortalecer el papel de la OIT, esta vez debemos mejorar su capacidad para hacer frente a estas situaciones por medio de programas de ayuda, incluso de asistencia técnica. Para las tres fuentes de producción que hay en Siria para que así, podamos salir de esta situación práctica posterior al seísmo. Estos esfuerzos no pueden tener éxito, salvo que se levante el bloqueo económico y las medidas coercitivas unilaterales impuestas a nuestro pueblo por regímenes que siempre han financiado y apoyado el terrorismo. La reconstrucción requiere una intervención internacional para ayudar al pueblo sirio a que vuelva a su estado de antes de la crisis, dejando atrás toda medida coercitiva y de bloqueo y toda medida ilícita y unilateral impuesta por países que no son parte del Consejo de Seguridad y que aplican políticas hostiles que todos tenemos que condenar. Si siguen adelante tales medidas coercitivas seguirá adelante el sufrimiento de todos los ciudadanos sirios que estén en el país o que se han visto obligados a emigrar y pese a los esfuerzos desplegados por las autoridades sirias para hacer retornar a esos refugiados sirios, necesitamos reconstruir las aldeas destruidas por la guerra y para ello, necesitamos importar materias primas. Saben ustedes que somos víctimas también en este caso de un bloqueo y de la imposición de sanciones. La cooperación entre los países del mundo para hacer frente a todas las variables económicas, sociales, climáticas, nos deben llevar adoptar medidas para hacer frente a todas esas problemáticas que, realmente no afectan a una sola sociedad sino, a la humanidad entera. En el seno de nuestra Coalición, en particular, la Coalición de Sindicatos de Siria, queremos que esta Organización refuerce su papel y la representación tripartita, el diálogo social, para así, realizar nuestros objetivos. También, hemos de evitar toda politización de esta Organización cuando se trata de examinar la situación de algunos países, siempre con respeto de las religiones reveladas. Deseo mucho éxito a esta conferencia para poder llegar a resultados y resoluciones que sean de servicio para esta Organización y el mundo del trabajo. Muchas gracias.



Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Agradezco señor su intervención. Queridos delegados, el Gobierno de Armenia solicita un derecho de réplica respecto de la intervención del Gobierno de Azerbaiyán. Voy a conceder ese derecho de réplica al final de la reunión cuando se concluya la lista de oradores de esta mañana, la réplica debe ser breve, no más de dos minutos y naturalmente debe seguir la terminología parlamentaria, según lo que suele suceder aquí como costumbre en la OIT, no se puede responder a una réplica. Invito ahora al

Sr. Hassan Mohamed Shehata, Ministro de Mano de Obra y Trabajo de Egipto a que haga uso de la palabra. Excelentísimo señor, tiene usted la palabra.

Sr. Hassan Mohamed Hassan Shehata

Gobierno (Egipto)

En el nombre de Dios Clemente y Misericordioso, señora Vicepresidenta de la Conferencia, damas y caballeros, jefes de delegación, delegados. Antes que nada, felicito al Ministro de Trabajo de Qatar, Al Marri, con motivo de su elección a la presidencia de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tengo el honor de hablar en nombre de la República Árabe de Egipto. La celebración de esta conferencia se lleva a cabo, en el caso de crisis económicas y sociales a las que se enfrenta el mundo de hoy en día, sobre todo, países en desarrollo y los más pobres, lo que exige más solidaridad internacional a todos los niveles. Damas y caballeros, tomamos nota de la Memoria del Director General de este año sobre la justicia social, en particular, trata de la visión según la cual hay que establecer principios para poder realizar la justicia social en un marco de dignidad y claro, fortaleciendo el trabajo en todos los planos, regional, nacional e internacional, de ahí, que afirmemos la importancia que reviste la solidaridad entre interlocutores que respeten la especificidad de los Miembros de esta Organización sin utilizar una terminología que no sea consensuada, que no hace más que complicar las cosas y la cooperación internacional. Los problemas por los que atraviesa la economía internacional han exigido de nuestro Gobierno, el tomar medidas y promulgar legislación y elaborar un gran proyecto nacional para así, aumentar oportunidades de creación de empleo y disminuir el desempleo, por ende, el Presidente Al-Sisi ha adoptado nueva legislación laboral que ya está ante el Consejo Nacional y tiene que ver con el diálogo social y las medidas que permiten garantizar el equilibrio en el mundo laboral mediante el fortalecimiento de los derechos y principios sindicales, en particular, tenemos una guía establecida, destinada a las organizaciones sindicales, también, hemos celebrado elecciones libres y nos ocupamos ahora de adherir la Convención sobre la gente de mar, es un tema que se está discutiendo en el Parlamento, antes de su ratificación. También hemos mejorado los proyectos destinados a las PYMES y a las microempresas también, a la vez que, se mejora el papel del sector privado. La semana pasada el Consejo de Ministros, cambio el nombre del Ministerio de Mano de Obra que ahora se llama Ministerio de Trabajo, de acuerdo con las normas y otros instrumentos internacionales, para así, mejorar las relaciones laborales en un equilibrio entre todas las partes interesadas. Damas y caballeros, hemos establecido toda una serie de medidas y de programas de protección social, por ejemplo, Iniciativa para una Vida Digna, que se centra en las zonas rurales y también, la integración de las personas con discapacidades en el mundo laboral, mejorando la formación técnico vocacional y profesional, la colaboración con el sector privado y el aumento del empleo de la mujer. Hemos elaborado un plan de igualdad entre hombres y mujeres en empleo y otro proyecto desensibilización de los trabajadores respecto de sus deberes y derechos antes de irse del país, antes de emigrar. También, sobre las formas del mercado de trabajo. Damas y caballeros, la crisis ha puesto en relieve la situación trágica de los trabajadores árabes en los territorios ocupados, sobre todo, palestinos, sur del Líbano y el Golán sirio ocupado, que necesitan medidas rápidas y eficaces para ponerle coto a la situación trágica del pueblo palestino y claro, todo esto tiene consecuencias negativas en toda la región y amenaza el desarrollo de la región. Tenemos que pasar de la fase de apaciguamiento a una fase que consiste en encontrar soluciones idóneas para analizar las raíces del problema y para crear un Estado palestino independiente



según las fronteras del cuatro de julio del sesenta y siete, con Jerusalén Este como su capital. Y todo esto para lograr la justicia según la legalidad internacional. Para concluir, no puedo hacer otra cosa que, agradecer a todos aquellos que obran en pos del éxito de la Conferencia deseando pleno éxito al Director General y esperamos con interés las recomendaciones relativas al mundo del trabajo y al fortalecimiento de la cooperación con esta Organización, en todos los proyectos destinados a mejorar las relaciones laborales y la justicia social. Agradezco su atención.

Sr. Francis Atwoli

Trabajadores (Kenya)

Gracias señora Presidente. Presidente de la Conferencia y Vicepresidentes. Les felicito por la elección del Director General que nos dirigirá durante esta conferencia. Aprovechamos la ocasión la COTU para felicitar al Director General tras su nombramiento para dirigir también las actividades de la OIT durante los próximos cinco años. Sabemos que el Director General ayudará a las organizaciones a cumplir con su mandato constitucional y a contribuir de manera positiva a modificar y a cambiar el mundo del trabajo. La COTU de Kenya también agradece la Memoria del Director General que se centra en la promoción de la justicia social mediante el trabajo decente. También es nuestra convicción, que es la hora de tener una conversación abierta y final de que es hora de renovar el contrato social mediante el establecimiento de esta Coalición Mundial con actores fundamentales a través del sistema multilateral. Señora Vicepresidenta, recordamos que las aspiraciones en pro de la justicia social, que permite a los trabajadores reclamar libremente su parte de la riqueza, que ha ayudado a crear, gracias a la igualdad y a la oportunidad, es una cosa de gran actualidad, por ello, debemos hacer lo necesario, un enfoque basado en derechos y en el ser humano para atender las dificultades que actualmente se ciernen sobre nuestra cohesión social, el crecimiento económico y el progreso. Los trabajadores de Kenya estamos de acuerdo con la Memoria del Director General en el sentido de que el Programa de Trabajo Decente, es el marco más adecuado para hacer promover y avanzar la justicia social, si bien, yo también pienso que, si el trabajo decente y ese programa no han logrado los resultados pretendidos, no es el caso en Kenya ni en el resto de África, deberíamos cambiar el enfoque que se sigue sobre ese tema. Hay que preguntarse si todos los trabajadores, realmente, tienen un acceso más fácil a las oportunidades que desean y para participar en la distribución de los beneficios de su propio esfuerzo y trabajo, como indican las pruebas en la Memoria, hay puntos débiles en el funcionamiento de las prácticas en las relaciones laborales. En Kenya, por ejemplo, las instituciones de diálogo social incluyen la Junta Nacional de Trabajo y los Consejos de Remuneración que, a menudo son inactivos a causa de la gobernanza y otros problemas de financiación, pero nos alienta lo que últimamente ha hecho la organización del país, o sea, el publicar de los nombres de los nuevos miembros de la junta. Esperamos con interés la provisión de asignación presupuestaria por el Gobierno. Señora Vicepresidenta, nuestra Organización COTU, también se declara muy preocupada porque disminuye el número de trabajadores cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva a causa de la explotación generalizada de los empleadores, lo que indica que, la OIT no ha podido hacer frente a esta situación y no ha podido suprimir estos métodos de explotación de los empleadores mundiales y Gobiernos, puede ser la subcontratación, la precarización, contratos de mala calidad y otras prácticas indirectas de esclavitud. Como se dice en la Memoria, a penas una tercera parte de los trabajadores del mundo están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva lo que implica que una gran mayoría está mal representada o no



representada, esperando y confiando en que la OIT nos ofrezca la manera de salir de esta situación. Ahora, hay también otros ejemplos de instituciones gubernamentales que han menguado la capacidad de trabajadores y organizaciones de empleadores para, de manera dependiente e independiente, lanzarse a la negociación colectiva. Por ejemplo, en Kenya, queremos pedir a la Comisión de Remuneración y Salarios, la SRC, que deje de interferir en los procesos de negociación de acuerdos colectivos y de interferir con el funcionamiento libre e independiente de ese ente, cosas que claramente están ya arraigadas en el Convenio núm. 98 de la OIT. Además, queremos alentar a los empleadores, sobre todo, a las empresas multinacionales activas de sectores económicos clave y que emplean a grandes números de trabajadores que, se ocupen e inviertan más en el diálogo social. El facilitar que los trabajadores puedan pasar por los cambios tecnológicos y mediante la provisión de educación y la adquisición de aptitudes es algo que no podemos ignorar. Sabemos que en Kenya se trata del sector del té, donde hay que dialogar con los trabajadores para llegar a formas sostenibles y llevar a cabo las actividades sin poner en entredicho los derechos de los trabajadores. Señora Vicepresidenta, nuestro papel como mandantes que trabajamos aquí en la OIT es proveer los estándares normativos requeridos para garantizar la justicia social, lo que coincide con el llamamiento para que se renueve el contrato social que está arraigado en derechos humanos, como propone el Secretario General de las Naciones Unidas en su informe “Nuestra Agenda Común” y la Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social. Por consiguiente, hay que establecer todo lo anterior, puesto que, esto permite tratar la situación de todos los sectores de actividad económica en el mundo. Muchas gracias.

Sr. Colin E. Jordan M. P.

Gobierno (Barbados)

Señor Presidente, Vicepresidentes de la Conferencia, señor Director General de la OIT, delegados ante esta conferencia, Distinguidas damas y caballeros. Antes de nada, me permito el honor de felicitar al Director General de la OIT, Sr. Gilbert Houngbo, porque esta es su primera Conferencia Internacional del Trabajo, pero también felicito al Presidente y Vicepresidentes, a todos ustedes, ofrezco mis mejores votos para que la Conferencia sea productiva. Recordamos que la Declaración del Centenario habla de la OIT como movida por el imperativo de la justicia social, por consiguiente, me complace sobremanera ver que, en esta conferencia se sigue dando énfasis a la promoción de la justicia social. La Memoria del Director General contiene mucha información y esperamos con interés lo que puedan hacer el Consejo y la Oficina para establecer esa Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social. En el capítulo cuatro de su Memoria, el Director General reitero que, el seguir buscando la justicia social es la razón de ser de esta Organización que ya tiene 104 años. Nuevamente, recalco las cuestiones fundamentales que afectan a la realización de este objetivo aquí en la OIT. Me complace hablar de algunos progresos específicos, en cuanto, a la promoción de la justicia social en Barbados en los últimos años. Barbados formó su Comité de la Justicia Social que tiene la función de facilitar la participación de los interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil y en los procesos políticos decisivos para crear una sociedad que sea segura, justa. Por lo cual reafirmamos nuestro compromiso para con los valores de equidad y respeto de la diversidad, acceso a la protección social y el ejercicio de los derechos humanos en todas las esferas de la vida, incluso en el lugar de trabajo. Establecimos un salario mínimo nacional, o sea, un aumento en cuanto a la remuneración de muchos trabajadores, en un momento en el que había mucha incertidumbre a causa de la pandemia y a causa de la presión



inflacionaria que perturbaba las cadenas de abastecimiento y también a causa del aumento de las tasas de interés. El Parlamento promulgó una Ley sobre el Empleo y Prevención de la Discriminación. El Gobierno promulgó esta Ley para garantizar la inclusión y la promoción y fortalecimiento del trabajo decente, como elemento capital del desarrollo nacional. Mi país, también estableció condiciones de empleo y remuneración, en virtud de las cláusulas laborales, que es una ley sobre la contratación pública para garantizar tasas de remuneración y otros términos y condiciones de trabajo para los trabajadores que hay que respetar en las organizaciones que ejecutan contratos gubernamentales en proyectos de construcción. Tras haber tomado la iniciativa en el desarrollo de normas internacionales sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, Barbados ratificó el Convenio núm. 190, sobre violencia y acoso y tiene un programa que sigue vigente destinado a eliminar la plaga de la violencia de género y al hilo de nuestro apoyo inquebrantable por la inclusión en el entorno de trabajo propicio, seguro y saludable, en el marco de los principios fundamentales y derechos laborales que fue uno de los principios fundamentales en la 110.ª reunión de la CIT, en el 2022, hemos establecido diez leyes sobre la salud y seguridad ocupacionales. Presidente y delegados, apoyamos sin reservas, el llamamiento del Director General en pro de una Coalición Mundial para la Justicia Social. Es fundamental para un pequeño Estado isleño en desarrollo como el mío, sobre todo, dado que Barbados promueve la iniciativa Bridgetown y la necesidad de una reforma fundamental de la arquitectura financiera internacional. Dada su naturaleza tripartita, la OIT está en un lugar idóneo e incluso la podemos poner en mejor posición para garantizar las necesidades e imperativos de empleadores, trabajadores y Gobiernos, como se refleja en las discusiones multilaterales sobre cuestiones transversales, como la salud pública, la seguridad, el comercio, el acceso a los recursos financieros y el desarrollo inclusivo. La OIT puede y debe seguir llevando a la mesa ese enfoque centrado en el ser humano, incluso en cuestiones relativas a la crisis climática y a la transición justa y al acceso a los recursos para el desarrollo de los pequeños Estado. Barbados está del lado de la OIT para hacer avanzar la justicia social y promover el trabajo decente. Agradezco su atención.

Sra. Saida Neghza

Empleadores (Argelia)

En nombre de Dios Misericordioso. Jefes de Gobierno, señores Ministros, Director General de la OIT, señora Presidenta de la OIT, señoras y señores delegados, Distinguidos colegas. En primer lugar, me gustaría darle las gracias por la invitación y por la ocasión que nos dan para intervenir en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, también me gustaría dar las gracias al señor Director General de la OIT por sus esfuerzos, en particular, por haber elegido el tema «Promoción de la justicia social», así como, por el refuerzo del trabajo decente. A ellos aspiramos todos. Rendimos homenaje al Ministro de Qatar, elegido Presidente de esta sesión y le deseamos todo número de éxitos. Señoras y señores, tras las consecuencias desastrosas de la pandemia de COVID-19, un gran número de regiones en el mundo han vivido tensiones diferentes que han multiplicado los problemas, en particular en los países pobres y en los países en vías de desarrollo. Estas consecuencias, han sido verdaderamente negativas y han dado lugar a un aumento indecente de los precios. Ello ha amenazado el desarrollo económico y millones de personas se ha visto avocados a la pobreza y la malnutrición. Tenemos también, el fenómeno de desigualdad entre los países avanzados y en desarrollo, sobre todo entre ricos y pobres en un mismo país. Esto hace que muchos se queden al margen, sin cobertura sanitaria,



sin alimento, sin educación. Esto es una amenaza internacional y hace que muchos jóvenes emprendan el viaje de la emigración y se enfrenten a sufrimiento, tráfico de drogas, así como también, a la filiación de grupos terroristas. Esto hace que la inestabilidad aumente. Evidentemente, no olvido la desertización, la influencia del cambio climático, sobre todo en el sector agrícola. Que supone un recurso para los ciudadanos. Señoras y señores, en este marco negativo debemos ser más solidarios entre países en desarrollo y desarrollados. Países en desarrollo que se han enfrentado a la colonización, a la contaminación y todos los efectos nocivos del cambio climático, sin ser estos, los países responsables. El resultado de las Conferencias del Clima, sobre todo, la creación de un fondo para ayudar a los países del sur a mitigar los efectos del cambio climático constituye una oportunidad para estos países, también para las asociaciones de empleadores para reforzar el desarrollo económico, en función de las mujeres y los jóvenes, sobre todo, para así, darles los medios de producir y vender sus productos. Asimismo, podemos participar también, en la transición hacia una economía paralela que no protege al trabajador y que no consigue créditos para el Gobierno. Podemos evitarlo pasando al sector formal, nos dotamos de medios modernos, en materia de agricultura, para producir de manera local, respetando la dignidad de nuestros pueblos. Debemos redoblar nuestros esfuerzos para reforzar la creatividad y la investigación científica, factores que aumentan la competencia. Damos las gracias al Presidente Abdelmadjid Tebboune por dar mayor poder adquisitivo a los ciudadanos y por reforzar las prestaciones por desempleo en el marco de la justicia social. Argelia, hoy en día, completa una serie de reformas económicas adoptando la nueva Ley sobre Inversiones que atrae la atención del Presidente. La Ley sobre las Finanzas y el intercambio para reforzar el emprendimiento y la creatividad económicas. Hemos logrado también, la digitalización de todas las administraciones. Como Confederación de Empleadores de Argelia, con carácter económico y social, apoyamos las medidas del Gobierno. Nosotros realizamos proyectos sociales económicos para favorecer el papel de las mujeres y los jóvenes, sobre todo, en las regiones más atrasadas en materia de desarrollo. También realizamos proyectos sociales para mejorar el nivel de vida de los ciudadanos. Señoras y señores, la solidaridad internacional y la cooperación, son la única vía para conseguir una mayor cohesión para que no existan categorías marginadas y poder realizar una consecución del bienestar de todos y una protección social para hacer frente a las crisis como la de la COVID-19. En este marco concreto también, nos enfrentamos a crisis políticas, hambrunas, guerras, migraciones ilegales, que suponen una tragedia para las familias y los países de acogida. En conclusión, me gustaría rendir homenaje a las relaciones cordiales de nuestra Confederación con la OIT. Doy las gracias al Director General por los esfuerzos realizados para conseguir un mundo más justo y equilibrados para un desarrollo sostenible para todos. Gracias.

Sr. Samba Sy

Gobierno (Senegal)

Señora Presidenta de la Conferencia, señoras y señores delegados. La delegación de Senegal felicita al Presidente de la Conferencia por su elección y por los esfuerzos desplegados para la perfecta organización de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, que ya tuve el honor de recibir en Dakar en visita oficial, le reitero mis felicitaciones y mi apoyo. Acogimos con gran interés su Memoria consagrada a la justicia social, ultimo objetivo de la Organización Internacional del Trabajo. El mundo de encuentra en una encrucijada y se enfrenta a desafíos múltiples y urgentes.



Persistencia de las desigualdades, inseguridad en el empleo, crisis multiformes y socavamiento del contrato social. Frente a tales amenazas sobre la cohesión social, la paz universal y el desarrollo sostenibles, el mundo del trabajo debe actuar para promover la justicia social, sin embargo, la consecución de esta aspiración, tiene que realizarse promoviendo el trabajo decente, en este marco, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, Senegal ha comenzado el proceso de generación de programas de país para el trabajo decente respectivamente para los periodos 2012-2016 y 2018-2022. Me complace destacar que se han realizado progresos en el país con la participación responsable de socios como, por ejemplo, mediante la negociación colectiva que ha permitido la mejora progresiva de los salarios mínimos, una medida de la representatividad sindical, un Plan Nacional de Refuerzo del Diálogo Social que favorece la estabilidad social y la productividad en el trabajo, la modernización de los procedimientos de la administración del trabajo, una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, una estrategia de extensión de la protección social para los trabajadores de la economía informal. Señoras y señores, Senegal aprovecha este momento solemne para mostrar su compromiso con la Coalición Mundial para la Justicia Social. En resto de puntos inscritos en el orden del día de esta conferencia están estrechamente ligados al tema desarrollado y apoyado por el Director General de la Oficina «Promover la justicia social». La Comisión Normativa, que está realizando su segunda discusión, profundizará en los aprendizajes de calidad. La recomendación que se elaborará en esta comisión, permitirá disponer una norma internacional del trabajo y contribuirá a crear un entorno favorable para la promoción de aprendizajes de calidad, es decir, desarrollar aprendizajes que permitan acceder a un trabajo decente, ofrecer posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida, para mejorar la productividad y la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad de las personas que realizan estos aprendizajes y elaborar también, marcos parlamentarios adaptados. La protección e inclusividad de los trabajadores en el mundo del trabajo, que cambia continuamente, constituye la piedra angular de la acción de la OIT. Nuestra convicción es que constituye un elemento central para la justicia social y el trabajo decente. En cuanto a la transición justa hacia economías y sociedades ecológicamente sostenibles para todos, es una cuestión urgente, las consecuencias económicas y sociales de nuestro modo de vida son algo sobre lo que tenemos que trabajar. El informe o la Memoria de la Oficina, nos informa de que 130 millones de personas podrían pasar a un marco de pobreza durante los diez próximos años y esto socavaría la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este marco, el Gobierno de Senegal, en 2019, en la Cumbre de Naciones Unidas sobre Acción Climática, formulo un Plan de Transición Justa Nacional y también hizo que todo el país se pusiera manos a la obra para crear una vía de acción climática ambiciosa centrada en el ser humano. El proyecto titulado «La Dimensión Social de la Transición Ecológica» ejecutado en el marco de la alianza Francia-OIT 2020-2024, se lanzó finalmente el 11 de marzo de 2022. Tiene como objetivo apoyar la transición justa y ecológica en los países socios para una transición justa, a través de tres ejes principales, el apoyo a la investigación, el desarrollo de modelos de evaluación, el refuerzo de estructuras de labor social y capacidades de los interlocutores sociales y el apoyo a la formulación y a la puesta en marcha de políticas de transición justa. La Comisión de Asuntos Generales para una Declaración del Futuro del Trabajo y la resolución adoptada en 2022 dará efecto a un proyecto de convención y un proyecto de recomendación. Señoras y señores, este año, el estudio de conjunto ha dado lugar a información sobre desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Estas desigualdades, que persisten, a pesar de la adopción de un número mayor de normas internacionales de trabajo. Nosotros trabajaremos en torno a un tema, alcanzar la igualdad de género en el trabajo. En lo que concierne a Senegal, nosotros nos hemos comprometido



plenamente para que, el objetivo se convierta en una realidad. Esto explica la integración del orden jurídico del país de las disposiciones pertinentes en materia de lucha contra todas las formas de discriminación. Se trata de la Ley núm. 2022-03 que revisa y completa ciertas disposiciones del Código Laboral relativo a la no discriminación en el trabajo, en definitiva, y como lo indicó ya, el Director General de la Oficina, es hora de dar una inercia nueva a la solidaridad mundial y de cerrar filas para conseguir el tripartismo y renovar el contrato social. Gracias.

Sr. Nasri Abu Jaish

Gobierno (Palestina)

Presidente de la Conferencia, Director General de la OIT, señores representantes de los trabajadores y de los sindicatos. Permítanme, por favor, darle las gracias y felicitar al Presidente de la Conferencia, al Ministro de Justicia de Qatar, felicito también a sus adjuntos y les deseo todos los éxitos. Consideramos y creemos pertinentemente en la justicia, nuestro país, a pesar de todas las injusticias que hemos vivido, varias injusticias que tienen que ver con nuestros recursos y racismo y los ocupantes ignoran todos los convenios internacionales y el Gobierno actual de Israel cree en la transferencia, el Gobierno Israelí comete asesinatos y roba recursos. El Gobierno Israelí actual encarcela al pueblo palestino, el pueblo palestino sufre divisiones y monumentos religiosos son destruidos. Esa es la ocupación. Lo que se quiere es que el país tenga una mano de obra barata. Desde 1980, la OIT adoptó en su sesión 66, describió diferentes condiciones perniciosas desde 1980, vividas por el pueblo palestino. Una y otra vez, la OIT envía comités de investigación a la zona y nos remite informes. Palestina da las gracias y felicita al Director General de la Organización Internacional del Trabajo por ello, los documentos del Director General, nos recuerdan la verdad de la situación que vivimos en Palestina, la Memoria recuerda la flaqueza del estado palestino, esto agrava la situación económica y la situación de pobreza en el país. Damas y caballeros, el pueblo palestino sigue sufriendo, la vida en Palestina es muy difícil y las condiciones de trabajo de los palestinos son insalubres. Debemos poner fin a la trata de los esclavos palestinos. Los lugares de transición son lugares de sufrimiento, los derechos de nuestros obreros palestinos no son respetados. Todas las normas de igualdad no son respetadas en Palestina. Señoras y señores, hoy nos preguntamos desde hace cuarenta años hemos vivido sufriendo. Necesitamos ayuda desde hace cuarenta años. La OIT es una Organización que cree en la igualdad, ¿No creen ustedes que ya es tiempo de conseguir la justicia? ¿No creen ustedes que la Conferencia Internacional podría cambiar la situación en Palestina? ¿No creen ustedes que pueden empezar a poner fin a la injusticia? ¿Hasta cuándo tenemos que seguir aguantando las injusticias? Ese es nuestro llamamiento a todos ustedes, ese es nuestro llamamiento a todos los pueblos de la tierra. Es momento de poner fin a las injusticias, para así, recuperar todos nuestros derechos. Necesitamos derechos para garantizar el respeto de dichos derechos. Permítanme citar algunas partes de la Memoria del Director General menciona o recuerda a todos que, desde hace más de cuarenta años, la OIT prepara informes sobre la situación de los palestinos en los territorios árabes ocupados. Me habría gustado transmitirles un mensaje de esperanza, me habría gustado también, anunciarles buenas nuevas, el trabajo decente y la justicia para que todo esto se convierta en realidad, decía el Director General, me temo que esta promesa no es algo que podamos alcanzar aún porque la situación es insostenible en Palestina. Me gustaría dirigirme a todos ustedes hoy con el objetivo de pedirles que no nos olviden, por favor. Las observaciones del Director General, dirigidas a esta conferencia Internacional, deben ser escuchadas y que se cumplan, debemos trabajar



para conseguir el objetivo de respetar los derechos del pueblo palestino, debemos acabar con las injusticias, esperamos que la Conferencia Internacional pueda hacer realidad los sueños de los palestinos, no tenemos que dejar al Gobierno Israelí como un ente superior a las leyes. De manera franca, le pido al Director General de la OIT y a todos los miembros de la Conferencia, que trabajen arduamente codo con codo con nosotros. Por ello, les pido a todos ustedes que apoyen al pueblo palestino para que podamos recuperar todos nuestros derechos para que, la trata de esclavos acabe. Gracias por haberme escuchado y disculpen por haberme explayado. Deseo todo el éxito posible a esta conferencia. Gracias.

Sr. Luis González Arias

Empleadores (Paraguay)

Señora Presidenta, Me complace transmitir al Presidente electo, la felicitación del sector empleador de Paraguay y nuestra satisfacción que, después de dos años nos volvemos a encontrar de manera presencial. El Director General somete a nuestra consideración un documento sobre la promoción de la justicia social y al respecto voy a referirme brevemente a algunas cuestiones que considero relevantes. El mundo está en un periodo de enormes dificultades y desafíos. La consecuente crisis económica, los problemas medioambientales y los conflictos bélicos, que han traído cambios vertiginosos al mundo del trabajo y de la economía en general. Este periodo de desafíos nos insta a buscar nuevas herramientas que nos conduzcan hacia la innovación, el emprendimiento, la sustentabilidad, en fin, a preparar nuestras economías para ser más resilientes ante las adversidades futuras, como el ingreso a la sociedad del conocimiento, la inteligencia artificial, la automatización y la robótica, entre otros. Herramientas que sustituirán puestos de trabajo pero que, a la vez crearán nuevas fuentes con mayores niveles de formación profesional. Por esto es imperante dotar a los trabajadores de habilidades para adquirir las nuevas competencias para los trabajos del mañana. Existen cuatro aspectos fundamentales para lograr insertar nuevos valores a la sociedad, basados en los Derechos Humanos Universales y las capacidades que comprende para todo ser humano, el acceso a un nivel de vida adecuado, educación de calidad, salud y seguridad social. Aquí es importante destacar la necesidad de revitalizar el contrato social y para ello es imperativo el compromiso por parte de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores de mantener el diálogo social para garantizar la participación justa de estos sectores en el progreso económico y social. El segundo aspecto guarda relación con la igualdad de acceso a las oportunidades de empleo y la actividad productiva, en particular, las políticas y medidas que lo permitan. Como tercer aspecto podemos mencionar la distribución equitativa, que incluye, el reparto justo de los beneficios del desarrollo y del crecimiento económico, con miras a ayudar a los más vulnerables de la sociedad y, en cuarto lugar, las transiciones justas que buscan que las transformaciones trascendentales beneficien a las personas con el tiempo e incluye las transformaciones relativas a la globalización. Asimismo, se podrá crear mucho empleo en la medida que se adopten prácticas sostenibles y tecnologías limpias y las industrias y el trabajo, en general, vaya reduciendo progresivamente el uso intensivo de los recursos no renovables como, el carbón y los derivados del petróleo, entre otros. Es fundamental, por lo mismo, buscar como insertar a las personas en la sociedad del conocimiento, por lo cual, es importante el aprendizaje a lo largo de la vida para adquirir conocimientos, perfeccionarlos y reciclarse en el trabajo. Haciendo frente a estos desafíos, el sector empleador está desarrollando diferentes programas y proyectos, en particular...



Sr. Mohamed Abdelaziz Gobran Abdelhalim

Trabajadores (Egipto)

En el nombre de Dios Misericordioso. Señor Gilbert Houngbo, Director General de la OIT, señor Presidente de la Conferencia, damas y caballeros. En mi nombre y en nombre de la clase obrera de Egipto, me complace transmitirles a todos los presentes en la Conferencia, representantes de los mandantes de los 187 Estados, el cálido aprecio del pueblo egipcio deseándoles mucho éxito durante esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, esperando que las labores de esta conferencia permitan resolver los problemas relativos al mundo del trabajo y de los trabajadores. Queridos hermanos y hermanas, compañeros y compañeras, este año se habla de la transición justa en esta conferencia, o sea, hacer una economía duradera, incluso la protección social en el mundo, tiene que hacer frente a toda una serie de desafíos, algunos más antiguos y otros más nuevos, pese al crecimiento social y pese al desarrollo económico que han permitido mejorar el nivel de vida y que haya más oportunidades en el mundo del trabajo, la situación sigue siendo lo que es, hay temores en cuanto a la desigualdad económica creciente en un número creciente de países. Efectivamente, y al hilo de lo anterior, no olvidemos el cambio climático que, va a tener efectos nefastos en la agricultura para los recursos hídricos y que va también, a provocar conflictos porque todos querrán apropiarse de esos recursos porque el agua va a faltar y por ello habrá menos prosperidad. En ese sentido, elogio la cooperación fructífera y constructiva entre las tres partes presentes en Egipto, Gobierno, trabajadores y empleadores y en el marco de los convenios de la OIT y todo lo que ha firmado nuestro país, instrumentos que respetamos y aplicamos. Queremos encomiar las labores y las actividades emprendidas por la OIT, más bien, la Oficina de la OIT que está en El Cairo, tras las elecciones sindicales del año pasado, cooperamos con ella en la organización de toda una serie de talleres y proyectos en las que participaron jóvenes y mujeres las cuales aportaron ideas nuevas. Damas y caballeros, la Unión Sindical General del Trabajo en Egipto que a nivel nacional e internacional representa a los trabajadores, despliega esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo, las condiciones de seguridad en el empleo y el aumento de la remuneración, en relación a sus representantes en el Parlamento. Trabajamos y cooperamos con las organizaciones, los organismos de la sociedad civil, con el Ministerio de Mano de Obra y Trabajo y otros Ministerios y también con las partes concernidas para que así, se pueda mejorar las condiciones de trabajo, siempre con el recepto a nuestra Constitución egipcia. Quiero hablar también del artículo trece, que dice que hay que respetar el trabajo equilibrado entre las diferentes entidades productivas para garantizar todas las condiciones de trabajo decente y para garantizar la salud y seguridad en el trabajo. Para concluir, quiero afirmar que el movimiento sindical en Egipto da mucha importancia a la lucha contra la inmigración ilegal y dedicar más esfuerzos a invertir en los países expulsores de mano de obra y trabajar para establecer la paz en esos países. También exigimos el respeto de los derechos de las mujeres y su igualdad en derechos y salarios, así como el respeto de los derechos de los países para preservar sus tradiciones sin intentar imponer temas que contradigan esas tradiciones. Además, la Federación General de Sindicatos de Trabajadores de Egipto expresa su plena solidaridad con los trabajadores y el pueblo de Palestina en su derecho a establecer su estado independiente en las fronteras de 1967. También somos solidarios con todos los países árabes y todos los demás pueblos que atraviesan guerras y conflictos que tienen una incidencia negativa para sus propias vidas. Que la estabilidad y la paz reine en el mundo entero. Muchas gracias.



Sr. Paul Mavima**Gobierno (Zimbabwe)**

Señora Vicepresidenta. Permítame empezar saludándole y felicitándola a usted con motivo de su elección. A este Comité que dirige esta Centésimo Undécima Sesión de la CIT. Le deseo señora todo lo mejor y emito votos para que desempeñe usted su cometido y desde el inicio quiero expresar el agradecimiento de mi delegación al Director General por la primera Memoria que presenta ante la CIT que es una Memoria concisa, práctica y que articula los problemas a que se enfrenta el mundo hoy en día, entre otras cosas, aumento creciente del índice de la vida, cambio climático, la inestabilidad geopolítica, la crisis de la deuda y también que nos da posibles soluciones las cuales se apoyan en la justicia social. La Memoria del Director General llega en el momento más oportuno puesto que de manera crítica seguimos reflexionando y debatiendo sobre las medidas que cabe tomar para mejorar nuestros mercados laborales y, en última instancia contribuir al desarrollo socioeconómico significativo y sostenible en nuestros países. Señora Vicepresidenta, la Memoria del Director General creo que está bien construido con los principios fundacionales sobre los que se apoya, a su vez, la creación de la OIT. Recuerdo y aquí lo cito, que la paz debe ser duradera, solamente se puede lograr si se apoya en la justicia social. Ciertamente, la justicia social es la condición previa para el desarrollo pacífico universal, dicho lo cual, creo que también es apremiante que la OIT y sin descanso, persiga los objetivos de la Agenda del Trabajo Decente y los principios fundacionales y derechos en el trabajo y su promoción y que aproveche sus ventajas comparativas para promover las empresas que sean viables y mejorar así la productividad. Además, la adquisición de las competencias, el aprendizaje durante toda la vida, pasar de la economía informal a la formal. Todo eso también sigue teniendo una importancia capital para poder llegar a la justicia social y el desarrollo, sobre todo, en los países en desarrollo. Señora Vicepresidenta, volviendo a la prensa de mi país, me enorgullece decirles que Zimbabwe, con éxito, ha podido aplicar ya tres generaciones de programas de trabajo decente, esto desde 2005. Ahora estamos en la cuarta generación de esos planes y con toda confianza les puedo decir que estamos siguiendo la ruta correcta que nos lleva a lograr la igualdad en el mundo del trabajo gracias a empresas sostenibles y viables, a la promoción del empleo y al fortalecimiento del diálogo social. Nuestros foros de negociación tripartita que fueron cuatro en el 2018, ha podido avanzar de manera significativa y han podido institucionalizar el diálogo social y desarrollar unas estrategias nacionales que son resilientes, centradas en el ser humano y viables por los demás. Tomamos notas de las observaciones del Director General en su Memoria. Las disparidades tan grandes que hay entre los países en esos altos y bajos respecto a la recuperación económica tras la COVID-19. Los problemas planteados por la crisis de la deuda y por el espacio fiscal que se va restringiendo cada vez más. Todo esto ha llevado al aumento de los precios en nuestro país. Por consiguiente, la visión del Director General nos alienta a forjar una Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social que, va a reunir en su seno a organismos del sistema multilateral, incluso las instituciones financieras internacionales y como ha dicho el Director General, seguimos esperanzados porque todo esto permitirá profundizar este debate. Sobre el cómo reformar el sistema financiero para apuntalar mejor la economía real y los puestos de trabajo decente y garantizar un enfoque centrado en el ser humano. Obviamente los logros de esta justicia social mundial se llevan escapando de las manos, en la medida de que algunos países siguen imponiendo medidas coercitivas unilaterales a otros. Las sanciones punitivas que también sufre mi país nos impiden el desarrollo socioeconómico y yo creo que inflige sufrimiento y mucho daño que va



mucho más allá de los blancos declarados. Esto incluye a los trabajadores y a sus familias. Señora Vicepresidenta, para responder al informe de la Presidenta del Consejo, mi delegación agradece el trabajo que se lleva a cabo para democratizar las estructuras de la OIT. En este mismo momento, dos terceras partes de los Estados Miembros de la OIT, han expresado su deseo de que se reforme el sistema de gobernanza de la Organización mediante la ratificación de los instrumentos del ochenta y seis por los que se enmendaba precisamente y pese al apoyo arrollador en pro de la democratización, seguimos estáticos, monolíticos, esperando a que tres de los ocho países principales, desde el punto de vista de la economía, ratifiquen el instrumento en cuestión. Mi delegación, espera que la OIT en breve se transformara para reflejar los intereses de la mayoría de sus Miembros. Concluyo señora, agradeciendo los anexos que constan en la Memoria del Director General que nos pone al día sobre la situación terrible de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Mi delegación, expresa su plena solidaridad para aquellos que siguen sufriendo una ocupación ilegal y como siempre, sigue viva nuestra esperanza de que esta situación va a mejorar en un futuro cercano. Para concluir, recalco que el logro de la justicia social no es un proceso único para todos. En esto se ha de entender un enfoque integrado para así, poder suprimir las desigualdades, pero en un concierto universal. Muchas gracias.

Sr. Fayez Almutairi

Organización Árabe del Trabajo

En el nombre de Dios Clemente y Misericordioso. Presidente de la Conferencia, damas y caballeros. Señores delegados participantes en esta conferencia. En primer lugar, quiero felicitar a Qatar y al Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Sr. Al Marri. Igualmente saludo los esfuerzos que ha desplegado Qatar que ha permitido mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Apoyamos a Qatar en sus esfuerzos de mejora y de reforma. Estamos del lado de los trabajadores y de los sindicatos y a todos les deseamos mucho éxito. Señoras y señores, la Memoria del Director General, permite, creo yo, avanzar. En el mundo vemos crisis que se siguen unas a otras que nos han afectado a todos, como la pandemia de COVID-19 y para poder hacer frente a todos los problemas hay que concertar esfuerzos de manera armoniosa, a nivel nacional, regional y también mundial. Juntos tenemos que tratar de lograr trabajo decente para todos y también, crear empleo para todos. También nos declaramos a favor de la Alianza Internacional que nos pueda ayudar a concretar el desarrollo duradero, la Agenda 2020-2030. Señoras y señores, el objetivo que perseguimos todos es realizar un trabajo que sea justo para todos. Necesitamos contar con una plataforma que nos permita la consecución del objetivo duradero cosa, con la que nos hemos comprometido desde la 49.^a reunión de la Conferencia de la Organización Árabe del Trabajo. Hay que conciliar todas las problemáticas actuales con los desafíos que vienen del futuro y juntos tenemos que aunar esfuerzos para dejar atrás los obstáculos y así poder utilizar todo lo que nos pueda permitir avanzar. Esta reunión de la CIT tiene como tema de debate la justicia social. Necesitamos que el trabajo sea solidario para así, concretar nuestras posibilidades en el futuro y hay que pensar en mejorar el trabajo de todos los trabajadores, incluso de los trabajadores palestinos. Que deben poder trabajar en mejores condiciones. Hay que pensar en la protección social de esos trabajadores palestinos y hay que dar servicios que sean viables para así, mejorar las condiciones de trabajo de los palestinos y hay que ponerle fin a la discriminación racial que se practica por encima de las leyes. Y lanzo aquí un llamamiento a la OIT y a los tres



mandantes para que se de apoyo al fondo palestino para el trabajo. Hay que ayudarse mutuamente, hay que liberar los territorios ocupados y también habrá que aplicar medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Este tipo de temas debe convertirse en un punto permanente de todos los programas previstos para nuestras reuniones.

Sr. Henrik Yeritsyan

Gobierno (Armenia)

Gracias señora Vicepresidenta. Ejercemos este derecho de réplica para refutar las aseveraciones de Azerbaiyán. Lo que llama liberación, en realidad, fue una agresión contra el pueblo de Nagorno Karabaj, las fuerzas de Azerbaiyán, con el apoyo de mercenarios de Oriente Medio, violaron de manera clara el derecho humanitario internacional y el derecho internacional, cometiendo atrocidades en su nombre, crímenes y de manera deliberada, atacando esas zonas residenciales y estructuras civiles. Todos los territorios ocupados por Azerbaiyán por esta guerra fueron totalmente desposeídos de su población armenia y de manera sistemática se destruyó patrimonio cultural, violando claramente el cese del fuego y Azerbaiyán en diciembre del 2022 bloqueó un largo cordón que era el único punto de enlace de 125 armenios de Nagorno Karabaj con el mundo exterior. El pueblo sufría la carencia de bienes esenciales, alimentos y abastecimiento médico. Azerbaiyán creó además, condiciones imposibles para la vida destruyendo el abastecimiento de gas y electricidad y tratando como blanco a los civiles. El objetivo es una depuración étnica de la zona y a causa del bloqueo de ese corredor, la situación es la que es, unas 10 700 personas han perdido su fuente de ingresos, el 50 por ciento de los empleados del sector privado. La Corte Internacional de Justicia decidió en febrero del 2023 que Azerbaiyán y, esto era obligatorio, tomara todas las medidas necesarias para garantizar el movimiento libre de personas, de vehículos y carga, en los dos sentidos de este corredor, pero Azerbaiyán, no solo no ha aplicado este mandamiento judicial de la CIJ, sino que también, ha establecido puntos de control en los dos sentidos del corredor. Muchas gracias.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Gracias a usted. Excelentísimos señores, con esto concluye la lista de oradores para esta plenaria, agradezco a todos las contribuciones de cada cual en la plenaria de hoy y declaro clausurada esta sesión.

Sr. Muhammad Zahoor Awan

Vicepresidente trabajador (Pakistán)

Muchas gracias, Compañeros y Compañeras, Damas y Caballeros. Supongo que ya han tenido una buena pausa y han disfrutado de un excelente almuerzo, entonces ha llegado ese momento de volver a comenzar lo que ya teníamos previsto antes de que llegara esta tarde. Vamos a seguir y respetar la lista que teníamos de oradores y como bien se dijo está ya acordado que las intervenciones son cinco minutos así que por favor respétenlas, podemos dejar algo de margen, pero no mucho porque si no, ya verán pues que aquí está el martillo y esto le señalara a cada orador que tenga bien terminar lo antes posible y estamos aquí con, como Presidentes y tenemos reglas para hacer lo necesario para que velen por respetarlas. Muchas gracias por su cooperación.



Entonces llegados a esta sesión de la tarde, tenemos 12 oradores y oradoras, distinguidos Ministros y delegados de empleadores y trabajadores así que, sin mayor dilación, les propongo comenzar con la lista. La primera oradora es la compañera, Le Thi Thuyet Mai, que es delegada gubernamental de Viet Nam. Señora, tiene la palabra.

Sra. Thi Tuyet Mai Le

Gobierno (Viet Nam)

Muchas gracias estimado Presidente, Director General de la OIT, Distinguidos Ministros, jefes de delegaciones, excelencias, damas y caballeros. En nombre de la delegación del Gobierno de la República Socialista de Viet Nam quiero empezar felicitando al señor Presidente y al Director General de la OIT y a los distinguidos Ministros, excelencias y distinguidos delegados aquí presentes. Para el pueblo de Viet Nam y para todos los pueblos del mundo, la justicia social siempre es el objetivo a la par que la aspiración garantizando una protección social universal, lo que desempeña un papel capital para lograr un desarrollo sostenible para la promoción de la justicia social y la consecución de los derechos humanos para todos. En los esfuerzos para la promoción de la recuperación posterior a la pandemia de la COVID, Viet Nam valora y agradece los esfuerzos, Director General, y también la Memoria para la promoción de la justicia social y su iniciativa de promoción de los empleos y la protección social para el trabajo decente y la transición justa para lograr los objetivos de desarrollo sostenible y también cumplir con la misión de la OIT, es decir, la promoción de la justicia social y el trabajo decente para todos. Estas políticas se van de la mano del crecimiento económico y de la justicia social, el progreso social en cada etapa y esto tiene que ocurrir en cada política, así es como Viet Nam sigue mejorando el sistema de protección social donde el seguro social y el seguro del empleo y de salud son los pilares capitales. Los programas de empleo activo, la asistencia y los servicios sociales son pilares básicos fundamentales. Distinguidos delegados, Viet Nam considera que tener una protección social en un sistema amplio y resiliente que pueda responder a los choques a gran escala contribuirá a un progreso social y a la justicia logrando estabilizar las vidas de la gente y haciendo que los países estén en la senda del desarrollo sostenible. Los esfuerzos de Viet Nam para garantizar esta protección social después de la COVID-19 han permitido alcanzar progresos significativos que voy a resaltar. El número total de trabajadores empleados en el primer trimestre de este 2023 es de 51,15 millones de personas, lo que supone un aumento del 102 000 personas comparadas con el periodo anterior y el número de desempleados en edad de trabajar en este primer trimestre del año es de cerca de 885 000 personas, lo que supone un descenso de 12 400 personas, comparado con el final del pasado 2022 y la tasa de desempleo en este primer trimestre del 2023 de las personas en edad de trabajar es del 2,25 por ciento, lo que supone un descenso del 0,07 por ciento, comparado con el final del 2022. Puesta en marcha las políticas de seguro social han logrado unos progresos salientes. En enero de este mismo año, la cantidad de personas que gozaba de un seguro social era de 17,5 millones, lo que supone el 38,05 por ciento de la mano de obra y en concreto hay que decir que en Viet Nam, la política de seguridad social ha seguido las tendencias de la integración internacional, por tanto, el régimen de maternidad no vale solo para las empleadas sino también para los empleados. El régimen de pensiones también lo hemos revisado con medidas a garantizar una mejor equidad para los empleados que trabajan en distintos sectores económicos logrando igualdad entre hombres y mujeres. La cobertura del seguro de salud también ha aumentado muy rápido y hemos alcanzado el 92 por ciento de la población que goza de este seguro de salud. Por otra parte, las políticas de asistencia



social han ido mejorando de forma paulatina y a día de hoy más de 3 millones de personas gozan de una subvención en efectivo mensual que viene de la partida presupuestaria estatal. Sr. Presidente, distinguidos delegados, aprovecho esta ocasión para reiterar el compromiso de Viet Nam con los valores universales de la OIT y no cesaremos de innovar y mejorar nuestra legislación laboral y leyes pertinentes y políticas para encarar los desafíos del futuro del empleo para seguir haciendo esfuerzos continuados y sostenidos para la ratificación no solo de los convenios fundamentales pendientes sino de otros convenios técnicos y también para lograr su verdadera aplicación eficaz una vez que se han ratificado. Reiteramos nuestro compromiso para encarar los desafíos socioeconómicos a través de un diálogo social eficaz, lo que incluye los desafíos del futuro del empleo en el contexto posterior a las crisis. Por último, confiamos plenamente que en un futuro cercano podamos compartir con representantes tripartitos de todos los Estados de la OIT, los ejemplos de nuestras experiencias exitosas de transformación económica y nuestros esfuerzos que no cesan en pro al trabajo decente para todos y, para concluir, estimado Presidente, Director General, distinguidos Ministros y delegados, les deseo a todos que gocen de buena salud y toda una plétora de éxitos. Muchísimas gracias

Sra. Ewa Kedzior

Trabajadores (Polonia)

Muchísimas gracias, distinguidos delegados, estimado Presidente, en primer lugar hago extensión mi agradecimiento al Director General por haber preparado una Memoria muy detallada y exhaustiva que señala cuatro dimensiones que son necesarias para lograr la justicia social. En primer lugar, y la más importante de ellas, son los derechos humanos universales lo que incluye también la libertad sindical. Teniendo en cuenta Polonia como ejemplo y también la historia del Sindicato Solidarność, lo que demuestra que el derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva de trabajadores y empleadores puede ser capital para la libertad y la democracia para todos. Es el fundamento jurídico para una sociedad justa en cada ámbito y puede llevar a la consecución y a garantizar que las otras tres dimensiones permitan llegar a la justicia social, es decir acceso a oportunidades de empleo en equidad y actividades productivas, distribución equitativa y transformación justa. La Memoria también resalta toda una serie de motivos que llevan a la injusticia social y entre ellos la falta de posibilidades de acceder al empleo. Si existe un trabajo a menudo es precario e informal. Los datos señalan que el 60 por ciento de la población que trabaja en el mundo, lo hace en la economía informal y esto es algo inaceptable. No cabe la menor duda de que la transición de la economía informal a la economía formal es la condición clave para luchar contra la injusticia social. Es la herramienta que permite por una parte luchar contra la pobreza y por otra parte lograr que el estado esté equipado con los ingresos fiscales necesarios para la protección social por otra parte y a pesar de todas las medidas que se han tomado hasta la fecha para acabar con la injusticia social sigue sin cambios año tras año, ¿por qué motivo? ¿Podemos dar por sentado que la injusticia social persiste porque algunos grupos se benefician de ella? Ya que con esta injusticia es verdad que los pequeños beneficios crecen para muchos y los grandes beneficios para pocos. Este año recordamos el décimo aniversario de la catástrofe del Rana Plaza. ¿Fue la gran demanda del mercado de moda barata la causa indirecta de dicho desastre? Porque alguien tiene que pagar el hecho de que los objetos, los servicios o la moda sean baratos. ¿Y quién paga? Los trabajadores que los producen. ¿Y cómo pagan? Pues privados del derecho a unas condiciones de trabajo seguras, legales y decentes y a una buena remuneración y el



derecho a una seguridad social. ¿Privar a la gente de la posibilidad de beneficiarse de la justicia social es la solución? ¿Y si así fuera? ¿Cómo lograr que la injusticia social no genere beneficios? La Memoria del Director General no formula estas preguntas pero sin embargo señala toda una serie de medidas que se podrían tomar para lograr el objetivo y una de ellas es la promoción del trabajo decente y de forma paralela la Memoria señala los posibles peligros de las presiones para no reglamentar y también la práctica amplia de no cumplimiento de dichos reglamentos, por ejemplo, para el trabajo no declarado. Y también en la Memoria se resalta que es necesario redoblar los esfuerzos para la promoción de la negociación colectiva como herramienta eficaz que garantice condiciones justas e inclusivas y este papel tan fundamental del diálogo social a menudo no lo tienen en cuenta como deberían los estados, los sobreestima y alcanzar este objetivo exigiría una solidaridad internacional más sólida y esto no lo puede lograr la OIT sola. Depende de nosotros, los interlocutores sociales, el lograr despertar el espíritu de la solidaridad interpersonal e internacional. Lo podemos lograr con nuestro papel en calidad de mandantes de la OIT participando y cooperando y garantizando que los instrumentos de esta casa se lleven a la práctica o de otra forma lo podemos hacer en calidad de consumidores y ciudadanos, boicoteando aquellos que se benefician de la injusticia social. Somos conscientes también de cuál es la dimensión social de las cadenas de suministro. Controlar estas, puede lograr integrar mejor el comercio y puede tener una influencia en la creación de lugares de trabajo decente. La experiencia demuestra que aún faltan muchos años para tener instrumentos normativos en pro de las condiciones de trabajo decente y el proceso de depreciación, estas condiciones son mucho más rápido. Bastan unas crisis y que cambien de repente las circunstancias. Los trabajadores polacos recuerdan bien cuando en nombre de la austeridad y por luchar contra la crisis del 2008, los contratos de empleo fueron de forma masiva sustituidos por formas flexibles de empleo que carecían de protección social pero el tiempo ha demostrado como a estas soluciones temporales han resultado ser permanentes y las consecuencias desastrosas tanto para los propios trabajadores como para todo el sistema de la seguridad social. No se puede permitir que nos desviemos y que no apliquemos las normas de la OIT. La solidaridad internacional y la lucha contra y en pro de la justicia social en todo el mundo es tanto nuestro deber como nuestra necesidad. Muchísimas gracias.

Sra. Ane Halsboe-Jørgensen

Gobierno (Dinamarca)

El Presidente y la intérprete esperan haber pronunciado de forma adecuada el nombre. Muchas gracias Presidente, así ha sido. Distinguidos representantes de trabajadores, empleadores y Gobiernos. Centrarse en la justicia social y en la transición justa en la Conferencia Internacional del Trabajo de este año, llega en el momento más procedente. En todo el mundo somos testigos de unas desigualdades que nos preocupan y de cómo se fragmentan las relaciones laborales y esto va de la mano de que la inseguridad del empleo no cese y de que las consecuencias asoladoras de la COVID-19 sigan y también en este continente las consecuencias de la agresión de Rusia, lo que es una clara violación del derecho internacional. Trabajadores pobres, trabajo infantil, trabajo forzoso, protección social inadecuada y también los terribles desafíos a los que se enfrenta la juventud buscando un empleo son preocupaciones crecientes que exigen que prestemos atención y haciéndolo debemos recordar que los derechos humanos son universales e indivisibles y esto incluye también el derecho a ser libre de cualquier forma de violencia y discriminación por motivos por ejemplo de orientación sexual o de identidad de género. Sé que para algunos países decir esto



supone una controversia, pero algo que suponga menos que la protección de todos los trabajadores no es aceptable. Espero que podamos encontrar un terreno común y una solución sobre el programa y presupuesto que deje esto bien patente y nos enfrentamos a un llamado que resuene y nos pide que actuemos y estos desafíos están interconectados, si no logramos una transición justa no podemos lograr ni la justicia social ni el trabajo decente para todos. Mi país, Dinamarca, goza de una larga tradición de colaboración tripartita entre el Gobierno y los interlocutores sociales a la hora de encarar grandes y complejos desafíos de la sociedad y claro que no existen soluciones rápidas por eso nuestro enfoque tripartito garantiza respuestas a largo plazo que redunden un beneficio para empleadores, trabajadores, la economía y como no, la sociedad en su conjunto. Una servidora opina que una de las tareas más importantes ahora mismo es garantizar que nuestros trabajadores gocen de las competencias apropiadas. La formación, la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida suponen la clave para tener oportunidades individuales y sociedad prósperas. Debemos recordar que nuestra juventud representa nuestro futuro y esto me lleva a otro tema fundamental de la Conferencia de este año. Los aprendizajes, el valor de estos aprendizajes de calidad y más en la transición hacia una economía más respetuosa con el medioambiente no se puede olvidar. La experiencia danesa demuestra que los aprendizajes brindan a los jóvenes y a los adultos una formación práctica, una experiencia muy valiosa y conocimiento en estas industrias verdes. Aprenden como aplicar y entender lo que suponen las energías renovables, la agricultura sostenible, las tecnologías respetuosas con el medioambiente, para enfrentarse a desafíos del mundo real y los aprendizajes suponen una oportunidad única para colmar la brecha que existe entre la formación y el empleo. Por tanto, ha llegado sin duda, el momento pertinente para que la OIT se ponga de acuerdo sobre un instrumento para la promoción de los aprendizajes de calidad. La conexión entre la educación y la industria no solo beneficia a los individuos, sino que también garantiza que las empresas puedan contar con unos trabajadores con competencias que estén preparados para que la transición verde avance. El Gobierno Danés hace hincapié en esta transición verde y en encarar los desafíos que trae consigo el cambio climático. Es fundamental que nos preparemos para el hecho de que esta transición verde, parte de un impacto en todos los lugares de trabajo, va a afectar a todos los trabajadores y a todas las empresas. Entonces, para poder encarar estos retos, la colaboración estrecha y en curso entre los interlocutores sociales, trabajadores, empleadores y los Gobiernos, es algo fundamental. La OIT con su estructura tripartita supone de hecho una oportunidad única para mejorar esta colaboración y a modo de conclusión les deseo a todos una exitosa Conferencia. Muchas gracias.



Sr. M.Ghazwan Al Masri

Empleadores (República Árabe Siria)

Muchísimas gracias estimado Director General de la OIT, Excelencias, damas y caballeros, distinguidos Ministros, que la paz y la bendición de Dios esté con todos. Me complace poder tomar la palabra en nombre de los Empleadores de Siria y efectivamente de la Cámara de Siria y le felicito por haber sido nombrado para llevar las labores en esta conferencia y es un placer también que me hayan invitado para poder participar en esta conferencia. Agradezco también los esfuerzos para poder organizar esta iniciativa tan importante y nuestra iniciativa industrial, nacional hace que también en Siria nos preocupe mucho trabajar de forma consensuada con el conjunto de partes interesadas en todo el proceso de producción y en este sentido me complace decir que cooperamos con la OIT. Se trata de una excelente cooperación,

muy positiva y todo esto después del terremoto que tuvo lugar en el pasado mes de febrero y que causó miles de fallecimientos y además de que miles de personas perdieron sus vidas, perdieron también a familiares y también perdieron sus medios de vida y sustento. Muchos edificios quedaron destruidos después de dicho terremoto. He de señalar que el Gobierno de Siria ha puesto en marcha un programa para poder ayudar a aquellos que han perdido su sustento a raíz de este terremoto y para poder compensar estas necesidades de ingresos de la población más afectada. Obviamente, todo esto con la clara intención de defender los objetivos de nuestra organización en pro de un trabajo decente. Es fundamental ayudar a mi país, a Siria, a que se enfrente a estas tremendas dificultades después de este terremoto en el ámbito de la industrialización. Todo el mundo sabe lo mucho que sufrió Siria también debido a las consecuencias de la guerra que sufre desde hace muchos años y también las distintas sanciones que han redundado en un impacto muy negativo para nuestro sector industrial. Además, hay que hablar de la salida de la mano de obra de nuestro país lo que también obviamente tiene un impacto muy negativo en todos los sectores de nuestra industria y esto año tras año. Para poder recuperar el sector industrial de Siria, hoy, estamos prestando especial atención en mi país a las mipymes, todo ello con la intención de la promoción de lo que es necesario para revitalizar el sector industrial y modernizarlo. Agradezco a la OIT la cooperación con nuestro Gobierno y confiamos en que vayan a poder seguir brindándonos más ayuda a través de talleres de formación, o bien inaugurando centros de formación y también centros de competencias. Además, la situación económica con la crisis actual nos impone que nos esforcemos de cara a todos los desafíos a los que se enfrentan trabajadores y empleadores, que los tengamos en cuenta también los entornos laborales y las diversas penurias que existen en lo que a la mano de obra se refiere. Todo esto es fundamental si queremos que haya estabilidad en el mercado laboral del mundo árabe. Una vez más, en nombre de la Cámara Industrial de Siria, muchísimas gracias estimado Presidente y muchas gracias Director General por haberme invitado a tomar aquí la palabra.

Sr. Soodesh Satcam Callichurn

Trabajadores (Mauricio)

Muchísimas gracias distinguido Presidente, excelencias, distinguidos delegados. Muy buenas tardes a todos y a todas. Quiero comenzar felicitando cálidamente al Sr. Gilbert Hounbo por haber sido nombrado como el 11.º Director General de la OIT. Se trata del primer africano que ostenta este cargo y Mauricio en calidad de nación africana siente un gran orgullo al respecto. Estimado Director General, que no le quepa la menor duda de que va a contar con el pleno apoyo de mi país a lo largo de todo su mandato. Estimado Presidente, el Gobierno de Mauricio se siente totalmente receptivo y defiende el llamado del Director General, en pro de una coalición mundial para la justicia social. Apoyamos la necesidad de volver a darle forma a las políticas medioambientales y socioeconómicas de todo el mundo sabiendo que un entorno seguro y saludable y el trabajo decente deben considerarse como un bien público y no deberían de convertirse en un obstáculo al comercio. El estado de bienestar de Mauricio se ha basado y creado gracias a los principios de la justicia social desde su independencia allá por 1968. El nuestro es un modelo de sociedad que se basa en la inclusividad, el Estado de derecho, defender los principios de derechos humanos y pelear para brindar igualdad de oportunidades e instalaciones básicas para todos. Me complace y llena de orgullo compartir algunos ejemplos de medidas concretas de mi Gobierno para la promoción de la justicia social en mi país. Comienzo con la educación, que es la piedra angular del progreso individual y también de la movilidad social. En



Mauricio, brindamos la posibilidad de acceder a la educación primaria, infantil, secundaria, terciaria y a la formación profesional gratuita junto con un transporte gratuito para todos los estudiantes. Los libros de texto también son gratuitos y también el poder no pagar las tasas de formación forman parte de algunos de los beneficios que brindamos. También a través del sistema de salud universal, todos los trabajadores de Mauricio extranjeros acceden a nuestros servicios médicos. También tenemos un sistema de seguridad bien establecido que brinda a las pensiones básicas después de la jubilación, a todos los ciudadanos que llegan a esa edad y también para las personas vulnerables con discapacidad. Estimado Presidente, en Mauricio tenemos un salario sectorial mínimo que pusimos en marcha en 1964, en 2018 gracias al apoyo de la OIT pudimos establecer un salario nacional mínimo y desde entonces hemos visto que los salarios en muchos sectores de la economía han evolucionado y han crecido teniendo en cuenta también el ajuste correspondiente a los salarios. Este salario mínimo y estas medidas cruciales han ayudado a que la gente pueda alejarse de la trampa de la pobreza y reducir la brecha entre ricos y pobres como queda bien patente, el progreso que no cesa del Coeficiente de Gini entre 2017 y 2022. Además, en 2019 aprobamos la ley del derecho de los trabajadores que supone una legislación de referencia para brindar protección a los trabajadores y protección social y también tenemos un fondo de jubilación que garantiza el que puedan contar con estas prestaciones todos los trabajadores independientemente de la cantidad de empleadores para los que han trabajado a lo largo de su vida. Estimado Presidente, he de decir también que la semana pasada bajo la batuta y el liderazgo de nuestro Primer Ministro, el Sr. Pravind Jugnauth, mi colega el Distinguido Ministro de Finanzas, presentó el presupuesto nacional 2023-2024 y este presupuesto va de la mano de una serie de medidas para la promoción de la justicia social y mejorar la vida de nuestro pueblo. Y quiero citar lo que dijo nuestro Distinguido Ministro cuando hizo su intervención sobre el presupuesto. Nos hemos atrevido a hacer lo que ningún otro Gobierno se ha atrevido a hacer, nos hemos atrevido a que la equidad se convirtiera en nuestro principio rector, nos hemos atrevido a crear más oportunidades garantizando que los ciudadanos, independientemente de su contexto, pudieran acceder a una mejor movilidad porque nos preocupa, señores, y porque como dijo Jimmy Carter, se puede medir una sociedad en función de cómo trate a los más débiles y los que más ayuda necesitan. Termino aquí mi cita. No cabe la menor duda, Estimado Presidente, que este llamado en pro de la justicia social y la inclusión lo hemos escuchado en Mauricio y de hecho hacemos nuestra la filosofía que defiende el Director General y quiero también añadir que somos el primer país del Océano Índico que ha ratificado el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso. Mauricio está convencido de que no basta con ratificar los convenios, sino que es necesario aplicarlos y que se respeten y cumplan. El desafío en esta tarea se centra en que tenemos recursos limitados, pero estamos, y nos sentimos confiados en que vamos a poder contar con el apoyo de la OIT para lograr siempre nuestros compromisos y en este contexto, hacemos extensivo nuestro agradecimiento a la OIT con respecto a todo el apoyo que ha brindado hasta la fecha a nuestro país. A modo de conclusión me gustaría añadir que estamos deseosos de seguir con la alianza constructiva con la OIT, con medidas a seguir invirtiendo en nuestro pueblo y mejorando las condiciones de trabajo en nuestro país. Muchas gracias.



Sr. Bassolma Bazie

Gobierno (Burkina Faso)

Señor Presidente, Director General, antes de nada, rindo homenaje a nuestros hermanos y hermanas, que ya no están con nosotros cuya pérdida en muchos casos ha obedecido a las desigualdades debidas a la injusticia social. Por eso los temas de esta Conferencia Internacional del Trabajo nos parecen sumamente propicios, generado en torno a la injusticia social. Son innumerables las víctimas de la injusticia social que se hace palpable en todo el mundo a través de conflictos y guerras. Con este sentimiento doloroso en el que vemos como se infringen, los principios, valores básicos de la OIT basados en la injusticia social, la igualdad, la dignidad, les transmito en nombre del pueblo y del Presidente de la Transición, el Capitán Ibrahim Traoré, saludos fraternales y también el reconocimiento respecto a los pueblos y dirigentes que muestran una solidaridad con Burkina Faso en estos momentos difíciles, difíciles por culpa de los grupos terroristas cuya perfidia y barbarie no parecen despertar la conciencia de algunos dirigentes mundiales que suelen otorgarse no obstante en calidad de defensores de los derechos humanos. Libia sufrió bombardeos indescriptibles mucho antes de la aprobación de la resolución de 1970 de las Naciones Unidas. Esto ha hecho que Sahel esté repleto de armas de guerra, ¿quién se ha beneficiado de esta delincuencia y cuál sería la postura de la poderosa comunidad internacional que dice defender los hechos humanos? En Burkina Faso, por lo menos hasta ahora no hay fábricas de armas ni de municiones, pero los grupos terroristas las tienen a mansalva y las utilizan para poner de luto a poblaciones inocentes. ¿De dónde provienen estas armas y quién se las proporciona? Hemos ratificado 44 convenios de la OIT y exigimos solidaridad para proteger a nuestras poblaciones. Pero apenas se ha dado eco a este llamamiento. Estamos bregando para intentar que el mínimo se debata, pero no lo conseguimos ni con el sudor de nuestros compatriotas, porque se bloquea cínicamente. En Burkina Faso, ante esta situación de falta de asistencia a las personas que están en peligro, están determinados y reciben la formación de las fuerzas de defensa y seguridad para poder defender su patria en peligro, a riesgo de perder la vida. Por eso, algunos asociados tradicionales calificados de milicias han podido acapararse de AK cuarenta y siete, Kalashnikov y en algunos casos se les califica de combatientes y patrióticos, ¡qué hipocresía! En Burkina Faso, en Malin, Nigeria y en el Sahel también mueren seres humanos, personas que respiran como todos nosotros y que al igual que nosotros tienen derecho a vivir. No hemos venido aquí para lloriquear, bajo la mirada atenta del mundo, ni para describir nuestro sufrimiento, pero para decir lo siguiente; en primer lugar, el pueblo del Sahel también es de nuestro país. Se basa en la confianza, en la garantía de la esperanza y aspira a salir triunfador contra las hordas terroristas, sus cómplices y sus patrocinadores, sean quienes sean. Somos pueblos solidarios, resistentes, resilientes y estamos plenamente determinados a luchar hasta la victoria. Además, nos oponemos a los defensores de los médicos, que en realidad son vendedores de ataúdes, cuyos beneficios son proporcionales al número de personas que asesinan. Damos las gracias a los pueblos del mundo que muestran solidaridad con nuestro país, que lo sigue acompañando en este combate en pos de la libertad, la igualdad, el honor, la dignidad humana y la justicia social, lo que es lo mismo, la paz. Las estancias regionales como la CEDEAO y la UA deben trabajar en pos de los pueblos y no defender los intereses de grupúsculos. Nosotros lideraremos esta iniciativa y ayudaremos a quienes nos apoyen. Estamos determinados a luchar en favor de la justicia social que es consecuencia de la paz social, como se dijo en el centenario de la OIT en el que se decía si uno quiere la paz tiene que fomentar la justicia. Teniendo en cuenta este cometido de justicia social de



valores fundamentales de dignidad humana y de libertad e igualdad, nuestra organización se ve interpelada sobre las injusticias persistentes, igualdades o desigualdades más bien e inseguridades en el mundo del trabajo y por eso hay que tener presente el lema de que el trabajo no puede ser una mercancía. Es importante como ha dicho el Director General, lograr la justicia social para el trabajo decente. Por eso abogamos a favor de que todos los países del mundo sean solidarios para poder superar las crisis concomitantes, entre ellas el terrorismo. Nuestro Gobierno efectúa un ejercicio diplomático para trabajar con los estados que comparten nuestras perspectivas. No les quepa duda de que nuestro país se muestra abierto a pesar de la campaña de difamación que han orquestado con argucia los enemigos de la paz. Queremos favorecer medidas que antepongan a las personas y favorezcan un Gobierno virtuoso. Una prueba fehaciente para construir naciones solidarias con el prójimo. También estamos determinados a que exista el pleno empleo productivo y elegido libremente y el aprendizaje de calidad. Formamos parte, de hecho, del programa de países para la promoción del trabajo decente, una herramienta utilísima. También contamos con un plan de acción para el establecimiento del desarrollo para 2023-2025, a fin de lograr la justicia social. ¡Que viva el pueblo de Burkina Faso, los pueblos del Sahel, los pueblos solidarios y las alianzas sinceras y constructivas! ¡Viva la CIT, la OIT, la patria o la muerte, venceremos! Gracias.

Sr. Yousaf Sarwar Muhammad

Empleadores (Pakistán)

Presidente, señores delegados, distinguidos damas y caballeros, buenas tardes. Soy Muhammad Yousaf Sarwar, miembro de la Junta de Gobierno y Presidente de la Federación de Empleadores del Pakistán. En primer lugar, me gustaría dar la enhorabuena a todos los Miembros electos en esta CIT. Es un honor que el Presidente en funciones, aquí presente también sea compatriota. Les transmito los saludos de mi federación, la más grande del Pakistán, integrada por casi 1 000 empresas y 40 miembros institucionales con ayudas que benefician a cerca de 2,5 millones de trabajadores. Elogio al Director General por habernos presentado esta Memoria tan detallada sobre cómo lograr la justicia social con énfasis en la promoción de la justicia social del trabajo decente. Hace un firme llamado a conceder prioridad a aprovechar el poder de convocatoria único del tripartismo y lograr una coalición mundial para promover el trabajo en pos de la justicia social y renovar contratos sociales haciendo progresos hacia el trabajo decente. Reconoce los desafíos multifacéticos contemporáneos, entre ellas las desigualdades económicas y el impacto del COVID-19. Luchar contra estos desafíos es fundamental en nuestro país para fomentar una sociedad más equitativa. Estamos plenamente determinados a respaldar al Gobierno para aplicar la declaración del centenario de la OIT, sumamente ambiciosa, haciendo hincapié en los derechos fundamentales del trabajo y en un entorno de trabajo seguro. Adaptamos un planteamiento centrado en las personas y aspiramos a aliviar la pobreza, la exclusión, la desigualdad garantizando una sociedad justa. También queremos forjar un futuro inclusivo y sostenible. Estamos determinados en nuestra Federación para hacer valer los derechos en el trabajo, los principios fundamentales particularmente en las cadenas del suministro del algodón, la industria de artículos deportivos y otros sectores fundamentales de nuestra economía. También participamos dinámicamente en la aplicación de los principios fundamentales en la promoción del diálogo social para la protección y la seguridad sociales en el lugar de trabajo. Asimismo, asumimos una iniciativa en las actividades de sensibilización para que se ponga en marcha el programa de mejor trabajo de la OIT en nuestro país.



Estamos plenamente determinados a la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT. El Director General hace hincapié en importancia de acceder a niveles adecuados de vida, educación, atención sanitaria, seguridad social y libertad sindical. Además, hay que brindar oportunidades productivas de empleo, algo fundamental para garantizar la seguridad económica y el bienestar material. El Director General aboga a favor de la solidaridad internacional y el establecimiento de relaciones mundiales, reconocer que nuestro mundo está interconectado es importante y estos llamados nos recuerdan a la necesidad de colaborar para superar los desafíos mundiales y promover la justicia social y la prosperidad común. Priorizamos el fomento de destrezas, a través de una iniciativa hasta 2030 para mejorar la empleabilidad de los jóvenes la adquisición de nuevas destrezas por parte de los trabajadores. Hemos introducido un pasaporte de competencias a nivel nacional para reconocer las condiciones socioeconómicas y mejorar las condiciones en el sector informal. Queremos fortalecer este cometido y hemos participado de manera protagónica en la plataforma de diálogo social bilateral en los últimos dos decenios. De conformidad con este enfoque amplio participamos en programas de bienestar laboral para establecer marcos de políticas más robustos, estrechar la coordinación entre los sistemas e impulsar las capacidades para aplicar el Código del Trabajo. Colaboramos estrechamente con la OIT, los interlocutores sociales y por ello promovemos la igualdad entre los géneros, entre los jóvenes y también al mayor progreso de las condiciones de la mujer. Además, estamos determinados a promover medidas relacionadas con el cambio climático y a ejecutar el programa de trabajo decente y de empleo de la OIT. Reconocemos que la Memoria del Director General puede ser una dinamo para lograr cambios en el mundo del trabajo. Por eso estamos completamente a favor de los principios que figuran en nuestro programa común y de establecer una coalición mundial para la justicia social. Gracias.

Sra. Radhakrisna Sadien

Trabajadores (Mauricio)

Presidente, excelencias, distinguidos representantes de los interlocutores sociales aquí presentes, muy buenas tardes. Me dirijo antes esta asamblea con grato placer. Nos reunimos en un momento en el que los estados se topan con numerosos desafíos, económicos, sociales o ambientales, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19 y las turbulencias geopolíticas que vive el mundo. La inclusividad y la justicia social solo pueden favorecerse en un contexto de paz y estabilidad empezando por el nivel nacional. Esto también obedecerá a nuestra capacidad de colaborar de manera tripartita y de obrar en pos del bien colectivo. Tenemos que garantizar la distribución equitativa de los frutos del desarrollo en pos de la sociedad por eso nos adherimos plenamente al llamado emitido por el Director General en pos de la justicia social. Hay nuevos desafíos como la precariedad del empleo, el trabajo a domicilio, la inmigración ilegal, los impactos negativos del cambio climático, los cambios tecnológicos, la inteligencia artificial entre otros, afectan en gran medida al empleo. En 2015 se aprobaron los objetivos de desarrollo sostenible u ODS para que todos gozásemos de un futuro mejor. Nos acercamos al año 2030 y todavía no hemos superado muchos de estos desafíos. Solo podremos lograrlos si se establece un diálogo social eficaz en el que todos los interlocutores puedan participar de manera efectiva. En Mauricio hemos aprobado un salario mínimo nacional gracias a que hemos constituido un consejo consultivo a este respecto. Y gracias al honorable Callicurn, aquí presente, Ministro de Trabajo. El siguiente paso será el de establecer un salario mínimo vital. Quien quiere, puede. Querer es poder. Mauricio es uno de los primeros países que han ratificado el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia del acoso ya en 2021.



Gracias al apoyo del Ministro de Trabajo, nuevamente. Lo que necesitamos ahora es transponer nuestro ordenamiento jurídico nacional estos documentos, establecer mecanismos en el lugar de trabajo para garantizar que se aplican de manera efectiva. El consejo tripartito nacional, de reciente establecimiento, se basa en el modelo del social y económico nacional. Ha sido una iniciativa que los sindicatos de nuestro país han visto con buenos ojos. Necesitaremos para hacer frente a todos estos desafíos, apoyo y orientación de la OIT y similares instituciones, y también necesitaremos asistencia de la OIT para otras cuestiones, a saber. La negociación colectiva que no es efectiva en la administración pública lo cual supone una violación del Convenio núm. 154 de la OIT. También cabría que hacer enmiendas a las disposiciones de la Ley de Reuniones Públicas de manera que guarde consonancia con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical. También hay que cambiar los comités disciplinarios que forman parte de diferentes empresas públicas, instituciones para estatales. Se tiene que aceptar a las personas que trabajan en calidad de autónomos como miembros de los sindicatos siguiendo las recomendaciones de la comisión de expertos de la OIT y los dirigentes de los sindicatos tienen que estar en condiciones de hacer valer sus derechos sin temor a las represalias e intimidación o acoso. El Presidente de Air Mauritius Cabin Crew Association, ha sido sujeto de medidas disciplinarias en su calidad de empleada aunque participó en un programa de radio como sindicalista y no en esa calidad. Gracias a la intervención del Ministro de Trabajo y de las federaciones mundiales hemos interferido en esta cuestión, se nos ha puesto en conocimiento de ella. Esperamos que se resuelva en breve. Es importante dar igualdad de oportunidades a todos, lograr condiciones de trabajo decente y pagar un salario digno a los trabajadores para lograr el trabajo decente. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Arezki Mezhoud

Organización para la Unidad Sindical Africana

Señor Presidente, miembros de la Mesa, Director General, Directora Regional, estimada compañera, estimados delegados, en nombre de la Organización por la Unidad Sindical Africana transmito a los miembros de la mesa de la Conferencia nuestra más sincera enhorabuena y les deseo el mayor de los éxitos en esta Conferencia Internacional del Trabajo. Esta reunión se celebra ante un contexto internacional preocupante y complejo caracterizado por la sucesión de crisis, las consecuencias de la pandemia de COVID-19, el deterioro del clima y tensiones geopolíticas que afectan, y mucho, al mundo del trabajo. Los más afectados por esta situación son sin duda los trabajadores y sus familiares. La situación del mundo contemporáneo, particular en algunas regiones suscita muchas inquietudes. Cada vez hay más pobreza y se profundizan las desigualdades sociales. También hay una precariedad multidimensional y proliferan las ofensivas antisociales. Además, hay una hoja de multilateralidad de la polarización y a pesar de los esfuerzos en África, el continente no logró el nivel esperado en cuanto a la generación de empleo y el logro de la justicia social. El acceso a los servicios básicos, el desempleo, la informalidad, la reducción del poder adquisitivo, los déficits de protección social, la inmigración y la violación de los derechos sindicales son el día a día de la mayor parte de los trabajadores africanos que ya sufren una situación precaria por la pandemia de COVID-19 y otros factores y también agrava la situación la crisis energética y alimentaria suscitada por las tensiones geopolíticas y las repercusiones que podrían tener en el futuro. Felicitamos al Director General por la Memoria elaborada en la que menciona los desafíos de gran envergadura, haciendo hincapié en la justicia social que



constituye el kit de la cuestión. Por eso debe ser una prioridad de primera orden en la agenda mundial. El tripartismo debe respaldarlo y hacer que se materialice. Acabamos de celebrar hace apenas un mes y medio, los cincuenta años de la Fundación de nuestra Unión y así recomendamos estrechar nuestra colaboración con la OIT, que sigue siendo una plataforma tripartita donde pueden contar con voz los tres interlocutores. Damos las gracias por el apoyo que nos ha brindado la OIT, especialmente por conducto del Director General y también la Directora de la Oficina Regional para celebrar este evento tan importante en nuestro continente. Garantizar el acceso al trabajo decente para todos es fundamental para reducir las desigualdades sociales y la pobreza y promover los derechos fundamentales del trabajo especialmente el relacionado con la libertad sindical y la negociación colectiva. Por eso el establecimiento de una estrategia de desarrollo socioeconómica equilibrada a nivel mundial, regional y local que atienda a las expectativas del mundo laboral en cuyo marco la OIT pueda ser protagonista podría abrir la puerta a perspectivas justas y prósperas y debemos tener presente que es utópico responder a las ambiciones de los trabajadores y los pueblos de África que figuran en el programa de desarrollo 2030 de la Unión Europea y los objetivos de desarrollo sostenible para este mismo año de las Naciones Unidas. Si no hay paz y seguridad porque también hay que tener en cuenta además el vínculo entre el medioambiente y la paz. Por eso hay que fortalecer los mecanismos de paz sostenibles y erradicar la intolerancia, el extremismo, el terrorismo y la violencia en todas sus formas, determinando vías pacíficas de resolución de conflicto, sobre todo en África. El último es el de Sudán que opone al ejército las fuerzas de despliegue rápido. Hacemos un llamado a la OIT y a otras instituciones internacionales para que actúen en el marco de derecho internacional de manera que en estos países y en otras zonas de conflicto en África se hagan valer los derechos humanos el del trabajo y se proteja a los civiles y a los trabajadores que siguen siendo blanco fácil de los beligerantes. Ante estos desafíos de gran envergadura solo se podrán adoptar planteamientos internacionales y democráticos que consideren a todos sus iguales y teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores. Así podremos lograr nuestros objetivos de crecimiento, progreso y justicia social para todos. Por último, reitero nuestra solidaridad parada con los trabajadores Palestinos, del Golán o sirio ocupado que siguen sufriendo las consecuencias nocivas y discriminatorias de la ocupación que los despojan de sus derechos. También denunciamos la política de Israel de asentamiento de expropiación por la fuerza de los palestinos y de su expulsión. Queremos que Palestina sea un estado soberano independiente cuya capital sea Jerusalén. Gracias.

Sr. Emad Hamdi Hemdan

**Federación Árabe de Trabajadores de los Sectores
del Petróleo, Minero y Químico**

Excelencias, estimada Claudia Fuente Julio, Presidenta del Consejo de Administración, su excelencia Sr. Gilbert Houngbo, Director General de la OIT, Damas y Caballeros. Permítanme ante todo hacer extensivas mis felicitaciones a Qatar, les agradezco y felicito por la excelente forma en que han dirigido nuestras operaciones y labores en esta CIT. Damas y Caballeros, me complace plenamente intervenir ante todos ustedes en calidad de representante de la Federación Árabe de Trabajadores de los sectores del petróleo minero y químico y me complace también poder tomar la palabra ante esto magno foro internacional y poder intervenir ante todos los mandantes tripartito. Les deseo a todos un gran éxito en esta conferencia. Además, esta es especialmente importante porque se centra en progresar en la justicia social y



garantizar una percepción amplia para todos los trabajadores en un mundo que cambia muy rápido y sabemos que todos nos enfrentamos a muchos desafíos, buscamos todos la protección social, la justicia social y un equilibrio en las relaciones laborales, salarios justos y decentes y un entorno propicio y saludable. En la Memoria del Director General, se señala que una fase duradera y amplia solo se puede lograr si se basa en la justicia social. La Organización Internacional del Trabajo se esfuerza para lograr la justicia social y como no, cuando nos fijamos en los progresos del mundo a día de hoy, estaríamos equivocados si no habláramos de una región que es fundamental para todo el mundo, es decir los territorios árabes ocupados. Los mandantes tripartitos en Palestina en general, y los trabajadores de Palestina en particular, se enfrentan a prácticas discriminatorias y son prácticas que se mencionan en la Memoria que ha preparado el Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. A mí me parece que no necesitamos declaraciones o gritos que condenen lo que está pasando en Palestina. Tenemos clarísimas pruebas que dejan patente que se están produciendo flagrantes violaciones en Palestina y todos debemos tomar un paso contundente en contra de aquellos que cometen violaciones contra los trabajadores en Palestina, pero también en la zona meridional del Líbano y en el Golán sirio. Quiero también decir que estamos en contra de la imposición y del bloqueo económico contra diversos países del mundo porque al final los que pagan el precio de que haya ese tipo de bloqueos o sanciones son trabajadores, trabajadores que pierden sus oportunidades de empleo y evidentemente estas prácticas frenan el desarrollo y merman también los derechos de los trabajadores. Estamos convencidos de cuán importante es la justicia social. El Director General ha señalado, de hecho, que la justicia social es muy importante y que para lograrla debemos trabajar todos de forma mancomunada, con todos los mandantes tripartitos porque sin este trabajo tripartito seremos incapaces de lograr la justicia social. La OIT nació con la intención de preservar la paz y garantizar la justicia social. A este respecto, quiero también señalar que mi propio país, Egipto, está haciendo todo lo que está en su mano para lograr la justicia social porque estamos convencidos de que no puede haber ni seguridad, ni justicia social si no brindamos una protección social para todos y todas. La protección social y la justicia social son dos elementos importantísimos y es algo que ha dicho sin ningún, que queda claro, sin ningún tipo de duda, en diversos textos religiosos de mi fe, el islam. Damas y caballeros, estamos convencidos y esperamos que vayamos a poder contar con más apoyo de la OIT para poder superar nuestros desafíos actuales como brindar la protección laboral, como también lograr la transición justa, poder proteger las relaciones laborales, concienciar sobre los derechos y deberes de todos porque todos estos factores son para nosotros muy importantes para la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible. Damas y caballeros, no respaldaremos ningún acuerdo que vaya en contra de los textos religiosos. Estamos convencidos de que podemos superar esta crisis y no podemos, y no queremos otra crisis. No la necesitamos, lo que necesitamos es que todos nos respetemos mutuamente, que respetemos también nuestras culturas y nuestras tradiciones. Hago un llamado a todos para que trabajemos de forma conjunta y poder así proteger los trabajadores de Sudán, de Siria también y del Yemen. Estamos a favor del acuerdo sobre la seguridad y la salud en el trabajo y deseamos que la OIT goce de muchos éxitos para poder así lograr una mayor justicia y poder seguir desarrollando más recomendaciones que garanticen la protección para todos. Hago extensivo también mi agradecimiento a la OIT y a su oficina en Egipto por su inquebrantable apoyo y quiero también como no también agradecer a todos los que brindan su apoyo. Muchísimas gracias. Que la paz y misericordia de Dios esté con todos ustedes.



Sra. Theresa Torkwase Bul

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Muchas gracias Presidente. Mando un saludo a todos mis colegas de WIEGO, de esta Organización de Mujeres en Empleo Informal y Globalizando y Organizando, soy Theresa Bul y soy de Nigeria y mi organización local es efectivamente esta Asociación en la ASWOL de los trabajadores de los residuos de lagos en Nigeria y formamos parte de la Alianza internacional, la IAWP, Unión Internacional que está en su proceso de formalización. Por eso requerimos que todas las asociaciones, como por ejemplo la Muchas gracias Presidente, como decía, saludo a todos mis compañeros y compañeras de la Organización WIEGO. Soy una recogedora de basura de Nigeria y mi Organización es la ASWOL de lagos en Nigeria y formamos parte de la alianza de trabajadores de los residuos, la IAWP. Nuestra unión internacional se encuentra, como decía, en un proceso de formalización, por eso necesitamos contar con el apoyo del resto de organizaciones hermanas como por ejemplo la WIEGO de las mujeres en empleo informal globalizando y organizando. Nuestro trabajo cuenta con muchos trabajadores de cooperativas informales en el sector de los deshechos. Trabajamos y participamos de forma individual y colectiva en la recopilación, la separación, la división, el transporte y la venta de estos materiales que se pueden reutilizar y reciclar y son papel, plástico, metal, cristal y otros muchos. Vendiendo estos materiales que se pueden reciclar, logramos un ingreso y de forma paralela brindamos servicios de gestión de los deshechos y residuos en nuestras comunidades, lo cual permite reducir la contaminación y las emisiones de carbono necesarias para mitigar el cambio climático, pero a pesar de las contribuciones medioambientales que hacemos, nuestro trabajo no cuenta con protección. Es peligroso y además estamos completamente excluidos y excluidas de este mercado de trabajo formal. No contamos con derechos laborales. Nuestras comunidades no tienen buenos sistemas de gestión de los deshechos. Se violan los derechos humanos a un medioambiente limpio y nos exponen a condiciones que son peligrosas para nuestra salud, que no son salubres, un estigma social y muchas veces somos expulsados. La mayor parte de los trabajadores son trabajadores por cuenta propia con muy pocos ingresos y explotados en las relaciones de las cadenas de valor. No podemos competir con las grandes empresas de la industria del reciclaje y tampoco con los productores que tienen sus responsabilidades con las políticas EPR o las inversiones de economía circular que privatizan el sector y alejan muchos de estos materiales de nosotros, aunque nos organizamos y nos sindicamos, nos peleamos y luchamos intentando planificar nuestro futuro de vida al desafío en nuestro trabajo. Y estas injusticias persisten porque no somos debidamente tenidos en cuenta en las políticas nacionales ni en los acuerdos internacionales. También hay que decir que las inversiones que diseñan los Gobiernos contando con la complicidad de las corporaciones multinacionales para encarar los problemas medioambientales no cesan de excluarnos, y como digo, incluso a pesar del hecho de que nosotros formamos parte de la solución. Nuestra alianza y otras redes internacionales de la economía informal y también la WIEGO, acogen con agrado el informe de la OIT para lograr una transición justa a través de economía sostenible, medioambientalmente, y sociedades así para todos. Para la OIT y para nosotros, ¿qué significa una transición justa? Que en la economía seamos respetuosos con el medioambiente de tal forma que sea justa e inclusiva, que genere oportunidades de trabajo decente y que no deje a nadie atrás. Para la consecución de este compromiso, los trabajadores del sector informal, hablo de más de 2 000 millones de trabajadores, es decir el 61 por ciento de la mano de obra mundial, debemos ser incluidos y la cuestión es ¿cómo creemos que se puede lograr esta inclusión? Estamos convencidos



de que hace falta que se vincule el concepto de la atención justa con la Recomendación núm. 204 de la OIT que establece la que sería la transición de la economía informal a la economía formal. Lo que significa que los que recogemos los residuos, los vendedores callejeros, los trabajadores domésticos, los trabajadores que están en casa deben ser incluidos en el diálogo social y también deben de ser capaces de negociar colectivamente y también tienen que estar en la mesa donde se planifican y toman decisiones sobre políticas que afectan a su trabajo. En nuestro caso, nosotros que recogemos los residuos, alentamos a la OIT a que encaren mecanismos que garanticen una transición inclusiva, justa y equitativa para nosotros, lo que implicaría incluirnos en todos los sistemas de recolección, de separación, de transporte y de valor añadido de los materiales reciclables. Los Gobiernos deberían trabajar y caminar codo con codo con nosotros como asociados a la hora de diseñar, aplicar y revisar estos programas. Lo que incluye establecer precios justos y también unas tasas de servicios medioambientales, algo en lo que nuestras organizaciones son pioneras en muchos países. ¿Y esto qué implica? Mejorar las condiciones de trabajo, poder acceder al material, a las infraestructuras, a la seguridad social y a la atención de la salud y cómo no, también un reconocimiento jurídico a nivel nacional e internacional. Debemos ser capaces de seguir desempeñando nuestro trabajo actual, recopilando y recogiendo estos residuos y se nos tiene también que integrar en estos procesos de toma de decisiones y de las cadenas de valor. Debemos hacer que la justicia social esté en la columna vertebral de lo que es la transición justa. Muchísimas gracias por su atención.

Sra. Isabel Cristina Molina Obregón

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Buenas tardes, señor Presidente, estimados delegados de los distintos países del mundo. Me llamo Susan, tengo 23 años y soy de Nicaragua. Empecé a trabajar a los dieciocho años en varias zonas francas. En 2022 me despidieron por resistirme al acoso sexual de supervisores y altos directivos. Durante la COVID se produjeron despidos masivos que dejaron a miles de jóvenes sin trabajo, incluida yo, sin prestaciones de desempleo y sin esperanza de ser readmitidos. Otros fueron enviados a casa sin paga. Durante ese tiempo sobreviví como trabajo informal. Hoy trabajo para la empresa Daihatsu, de origen coreano. Gano 3 500 córdobas por quincena, el equivalente a 97 dólares estadounidenses. Tengo seguridad social, y un contrato de trabajo para las condiciones laborales son inhumanas. Trabajo de diez a once horas diarias incluidos los sábados. Si no hemos alcanzado los objetivos de producción, los malos tratos, los gritos y las humillaciones son el menú diario de todos los trabajadores. El estrés y la presión del trabajo es lo que nos hace enfermar. La empresa no permite un sindicato, un mínimo de organización no es aceptable para la empresa, por lo que nosotros somos más vulnerables a situaciones que nos denigran como jóvenes trabajadores. Nos hacen llegar a punto de perder toda dignidad para sobrevivir en un sistema económico desigual, injusto y esclavizante. Con este testimonio millones de jóvenes trabajadores del mundo seguimos siendo uno de los grupos más vulnerables en los diferentes espacios en donde vivimos y trabajamos. Día tras día experimentamos la falta de oportunidades para cumplir nuestras metas y sueños. Tenemos que dejar atrás prioridades como estudios, formarnos o tener un empleo con acceso a la protección social. Los derechos de los trabajadores son aplastados en medio del desempleo masivo, la informalidad del trabajo y el nivel de pobreza de los ingresos. Los campesinos son desposeídos de sus tierras y millones viven en suburbios sin apenas acceso a lo necesario para una vida digna. El crecimiento de los contratos de cero horas y las plataformas están reestructurando los mercados laborales,



debilitando aún más a los sindicatos y empeorando las condiciones laborales. La mala calidad de educación, la falta de acceso a la sanidad y la discriminación en el acceso al mercado laboral hacen que la justicia social para los jóvenes sea especialmente precaria. Las grandes brechas económicas y sociales que existen en el mundo se fomentan claramente en el mundo competitivo en el que vivimos. Ante esta falta de cuidar igualdad y justicia social, nos preguntamos si es posible que las jóvenes y los jóvenes sobrevivan y alcancen sus sueños y aspiraciones. Por lo tanto, es necesaria una política que garantice una justicia social, que sea una realidad para todos. La necesidad de un trabajo y unos ingresos dignos que ofrezcan una perspectiva a largo plazo para iniciar la vida familiar y un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia. Promover y garantizar la protección social para todos, independientemente de su sexo, raza y origen. Detener la privatización y comercialización de los bienes y servicios comunes y promover los servicios públicos y de economía solidaria y social. Garantizar la plena participación de la sociedad civil, los trabajadores y la voz de los jóvenes en los procesos del estado para cumplir su mandato con la democracia. Exigimos una justicia social que garantice una vida digna para empoderar a las personas y transformar las sociedades de forma justa y sostenible, basándonos en los principios de igualdad, justicia, solidaridad y democracia participativa. En la Juventud Obrera Cristiana Internacional seguiremos luchando para que los jóvenes trabajadores tengan una vida digna y unas condiciones de trabajo dignas y decentes en las que valoren y respeten sus derechos como seres humanos, pero también queremos que la aplicación de los diferentes convenios de la OIT nos ayudará a progresar en nuestra misión, a llegar más lejos en nuestra protección y en la de todos los demás trabajadores vulnerables. Gracias, señor.

Sr. Muhammad Zahoor Awan

Vicepresidente trabajador (Pakistán)

De la lista que teníamos de oradores, compañeros, compañeras, damas y caballeros. Si hacemos una valoración del día de hoy, la sesión matutina y la sesión de la tarde, podría decir que hemos tenido un debate de alto nivel y una participación también de alto nivel y si veo la lista, ha habido cerca de catorce ministros, si no me equivoco, provenientes de distintos países y también hemos contado con Distinguidos Embajadores y también distinguidos delegados de las bancadas de trabajadores y empleadores y todos han logrado hacer contribuciones muy enriquecedoras en lo que a la Memoria del Director General se refiere y también de la Presidenta del Consejo de Administración, y yo creo que han tratado temas que van a servir para nosotros como luz, como faro de cara al trabajo que tengamos que seguir haciendo en el futuro en esta OIT. Muchísimas gracias a todos, como no, también a la Secretaría. Gracias a todos por sus contribuciones y su participación y con esto puedo declarar que concluimos la reunión. Se levanta la sesión. Muchas gracias.



► **Jueves, 8 de junio de 2023**

Sr. Henrik Munthe

Vicepresidente empleador (Noruega)

Buenos días distinguidos delegados. Es un gran placer inaugurar esta sexta reunión plenaria de la Centésimo Undécima Sesión de la CIT. Por favor, orden en la sala. Quisiera que por favor se sentaran y guardaran silencio, vamos a empezar esta mañana, seguiremos adelante con la discusión general sobre el informe de la Presidenta del Consejo y la Memoria del Director General y su anexo. Estos dos informes y el apéndice se presentaron en la plenaria del lunes y ha sido el tema de la discusión en plenaria desde el martes y como se ha sólido hacer estos últimos días voy a seguir la lista de oradores como aparece en pantalla. Pero antes de empezar, les recuerdo que el tiempo de intervención es de cinco minutos y también les pido que por favor, si no les toca hablar a ustedes, respeten al orador y que se abstengan de hacer mucho ruido como ha sido el caso en los últimos días. Pido silencio, por favor, cuando no estén en el uso de la palabra. Y así, con mucho gusto, pido al primer orador previsto para la mañana que haga uso de la palabra. Es el Sr. Alfredo Graell Añino, delegado de los trabajadores de Panamá.

Sr. Alfredo Graell Añino

Trabajadores (Panamá)

Saludamos esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que nos convoca a debatir temas cruciales como, transición justa, protección de los trabajadores y trabajadoras y el aprendizaje de calidad. Deseamos sinceramente, que las conclusiones a las que arribemos sean efectivamente aplicadas en todos los países del mundo para garantizar una real justicia social. A pesar, de que el cinco de mayo la OMS declaró superada la pandemia del COVID-19, los estados económicos y sociales que provocó están aún lejos de superarse, sobre todo, en países como el nuestro que desoyendo las recomendaciones de la OIT, no orientó sus prioridades a la protección del trabajo decente y los derechos laborales, si no que, privilegió la recuperación del crecimiento económico profundizando la asimetría económica y social que nos ubica como uno de los países más desiguales del mundo. El sistema educativo y los servicios públicos de salud, solo figuran en los discursos políticos electorales, pero no en las prioridades de las políticas de Estado. En este país del milagro económico siguen existiendo centros educativos con techo de paja y piso de tierra sin tecnología para una mejor educación. El desabastecimiento constante de medicamentos y la deficiencia del servicio público de salud, deja a la población panameña a merced de la especulación del mercado que fija precios de medicamentos superiores, en un, hasta 700 por ciento del precio internacional y de países vecinos. La protección efectiva a la clase trabajadora sigue siendo una gran deuda social, la Corte de Justicia Suprema de Panamá ha dejado en indefensión a los trabajadores que sufren accidentes laborales y la ausencia de políticas públicas de cuidados, siguen generando profundas diferencias entre hombres y mujeres y profundizando en la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo en clara violación del Convenio núm. 190. La población migrante está desprotegida ante la ausencia de políticas públicas, la discusión sobre aprendizaje es crucial, en este contexto de vertiginosos cambios tecnológicos y debe orientarse a posibilitar un desarrollo inclusivo por lo que, advertimos que no pueden enfocarse bajo la lógica los negocios y como un mecanismo



de transferencia de fondos públicos hacia el sector privado, a través de incentivos fiscales, subsidios y habilitación de los fondos públicos. La transición justa y la debida diligencia, deben trascender del discurso político conveniente en los escenarios internacionales con trayectoria en las políticas concretas acumuladas. La recurrente intervención del Gobierno de Panamá en los foros ambientales internacionales y la firma de compromisos y protocolos, se contradicen con el reciente acuerdo alcanzado entre Panamá y la empresa minera de Panamá subsidiaria de la multinacional canadiense First Quantum Minerals Ltd que afectará gravemente al corredor biológico sudamericano con insuperables consecuencias sanitarias y ambientales para su región y para el mundo. Panamá suele presentarse ante estas instancias como un ejemplo de diálogo social, sin embargo, los diálogos son sin resultados y el incumplimiento de los acuerdos están afectando gravemente a la credibilidad en estos instrumentos que, son vistos por la población como estrategia de dilatación y demonización de las organizaciones sindicales y populares. El fracaso del diálogo en la Caja de Seguro Social es un claro ejemplo de la distribución del tripartismo que incurre en nuestro país. El Gobierno de Panamá sigue en deuda con la ratificación del Convenio núm. 102 «Normas Mínimas sobre Seguridad Social». Enfrentamos graves retrocesos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. La inscripción de nuevos sindicatos es bloqueada por una excesiva burocracia, la adopción de criterios y requisitos sin fundamento jurídico en el Consejo de Seguridad se ha convertido en un mecanismo de facto de presión sindical. La alarmante inoperancia del Ministerio de Trabajo ante la persecución sindical en las empresas, empresas como la internacional portuaria Manzanillo Internacional Terminal Panamá sostiene una política activa por asociación sindical que incluso ha transcurrido la obligación de trabajo de lo penal con denuncias a líderes sindicales. El incumplimiento de los convenios y acuerdos colectivos, la persecución, despidos injustificados sin considerar los años de servicio de trabajadores y trabajadoras del sector público es también, una de las grandes violaciones laborales que se han popularizado, sobre todo, en el propio Gobierno que incumple los acuerdos que suscribe, tal es el caso de los suscritos e incumplidos con el gremio de educadores y con el sindicato de bomberos. Esperamos que, ante el concurso de las naciones, los compromisos adoptados, sean realmente cumplidos y no meras declaraciones protocolarias. Gracias.

Sr. Ignatius Baffour Awuah

Gobierno (Ghana)

Señor Presidente de esta sesión. Permítame agradecer a la Presidenta del Consejo y al Director General de la OIT por la presentación de sus respectivos informe y Memoria. En nombre de nuestro Gobierno, es un honor dirigirme a esta conferencia para tratar el tema tan fundamental de hacer avanzar la justicia social para todos. Señor, la justicia social es la esencia misma de nuestras aspiraciones colectivas en pro de una sociedad equitativa y justa. Es nuestra convicción que el trabajo decente es un pilar fundamental de la justicia social. por consiguiente, reconocemos el papel fundamental de la OIT cuando se trata de promover el trabajo decente para todos y seguimos comprometidos pues, a apuntalar los principios arraigados en la Constitución de la OIT y también en la Constitución de Ghana. El Gobierno de Ghana ha hecho avances significativos para promover la justicia social y el trabajo decente. Hemos aplicado políticas y ejecutados programas destinados a promover el crecimiento inclusivo, reducción de la pobreza y garantizar igualdad de oportunidades para todos. Seguimos mejorando nuestras leyes laborales para garantizar la protección adecuada de los trabajadores y es nuestro compromiso, promover los



derechos de los trabajadores como la libertad de asociación, la negociación colectiva y la eliminación de todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo siguen siendo un principio de mucha fuerza. Gracias al diálogo social y al consenso entre los mandantes tripartitos, Ghana ha podido crear un entorno propicio para establecer relaciones pacíficas y una economía resiliente. Damas y caballeros, reconociendo la naturaleza evolutiva del trabajo, Ghana acepta y acoge la era digital con todas las oportunidades que ella ofrece, ahora bien, sabemos bien cuales son los desafíos que plantea el progreso tecnológico y su efecto en el mercado laboral. Por consiguiente, el Gobierno invierte muchísimo en la adquisición de competencias en los aprendizajes y programas de nueva formación. Lo que va a equiparar la actual generación de jóvenes con las competencias y las aptitudes necesarias para el futuro del trabajo. Qué duda cabe de que estas intervenciones van a contribuir a lograr la Agenda 2030 del desarrollo sostenible que se centra en no dejar a nadie atrás. No dejar a nadie atrás es algo que también requiere que reexaminemos y tengamos como objetivo la protección social y nuestras intervenciones para atender a los trabajadores vulnerables. El acceso a la protección social debe ser equitativo y universal. Por consiguiente, seguimos mejorando y ampliando los programas de protección social para proporcionar una red de seguridad para los trabajadores del sector informal, mujeres, jóvenes, personas con discapacidades y otros grupos marginados. Lo que a su vez nos permitirá reducir la desigualdad, mejorar la cohesión social y promover el crecimiento. Pese a estos modestos logros, Ghana reconoce que todavía queda mucho por delante, mucho que hacer. La pandemia del COVID-19 nos planteó dificultades y nos expuso también a nuevas oportunidades. Es nuestro deber hacer frente a estos problemas de manera frontal para configurar el futuro que perseguimos. El mejorar los sistemas de protección social nos ayudará a mitigar las dificultades que crecen frente a los grupos vulnerables. Aprovechemos esta oportunidad para construir mejor y velar por que los enfoques de la recuperación económica sean pragmáticos, inclusivos y sostenibles. Distinguidos delegados, quiero reafirmar el compromiso de Ghana para promover la justicia social que, debe ser una de nuestras principales preocupaciones. Gracias a la colaboración y asociación fructífera venceremos a los problemas a los que se enfrentan estos mercados laborales, promoveremos el crecimiento inclusivo y crearemos un futuro mejor para todos, gracias al trabajo decente. Agradezco su atención.

Sr. Gerardo A. Martínez

Trabajadores (Argentina)

Señor Presidente. El aumento de la desigualdad, la precarización, la informalidad y la pobreza impiden el progreso para los países en vías de desarrollo. Durante la pandemia, solicitamos que las vacunas sean un bien social para toda la población, y no ocurrió, nadie nos escuchó. Ante las realidades que venimos observando en los últimos años, los trabajadores reclamamos un cambio en la arquitectura financiera mundial, particularmente en el rol protagónico que tiene el Fondo Monetario Internacional, organismo con muy mala reputación en las regiones en vías de desarrollo. Sin dudas, es momento de generar un nuevo contrato social que dé respuesta a las impostergables demandas económicas, productivas y sociales. Los trabajadores necesitamos propuestas de recuperación con un enfoque basado en derechos y con progreso social. Promovemos el tránsito de la informalidad a la formalidad y un futuro del trabajo con un suelo de protección social y laboral garantizado. La educación es central en la estrategia de inclusión. No podemos hablar de trabajo sin educación. Los trabajadores no tenemos miedo a la modernidad ni a los cambios tecnológicos. Sin embargo, los hechos demuestran que los beneficios no son compartidos. Queremos



que las inversiones den trabajo con un estado regulador que compense los costos sociales de la transición. Por eso hablamos de un nuevo contrato social. Los datos de la región de las Américas son alarmantes. Las economías de mi región enfrentan un complejo escenario externo, marcado por bajo crecimiento en la actividad económica y del comercio mundial. Según proyecciones de la CEPAL, se estima un crecimiento promedio de 1,2 por ciento, insuficiente para que la recuperación llegue a todos. Más del 50 por ciento de nuestra población en la región se encuentra en situación de pobreza, con violaciones permanentes a la libertad sindical y límites a la negociación colectiva. Reiteramos, como lo venimos diciendo en cada Conferencia, que necesitamos una gobernanza en la región que respete y cumpla los derechos y principios fundamentales que promueve esta casa. En Argentina tenemos una crisis de credibilidad política que golpea a los esfuerzos del Gobierno por ordenar la macroeconomía. Cumplimos cuarenta años de la recuperación de la democracia en un contexto donde la eficacia de la política como reparadora de las deudas sociales está en tela de juicio. Frente al intento de instalar la intolerancia política y social, debemos establecer condiciones básicas de gobernabilidad en la política y en la economía. En las democracias occidentales, la política es la llave maestra para resolver los problemas estructurales de nuestros países. El movimiento sindical argentino llama a la concertación y al diálogo, que es la condición esencial para generar políticas de Estado mirando el mediano y largo plazo. La gravedad de nuestra realidad exige que nadie especule. Observamos desde nuestro sector y desde la sociedad civil, que ninguna fuerza política podrá resolver los problemas estructurales existentes desde la soledad. Quiero resaltar la firmeza del Gobierno de mantener el espacio de diálogo social que permitió ejercer libremente las paritarias, un derecho y una herramienta fundamental para defender el poder adquisitivo de los salarios. Destaco también el fortalecimiento del sistema de seguridad social para mejorar las prestaciones sociales de nuestras poblaciones más vulnerables. Nosotros apostamos al desarrollo, la producción y al trabajo como pilares de la justicia social y la unidad nacional para la grandeza de nuestra patria y la felicidad de nuestro pueblo. Muchas gracias.

Sr. Ardashir Kabir

Empleadores (Bangladesh)

Presidente de la sesión, distinguidos delegados. Buenos días a todos. Felicito al Director General que nos ha presentado una Memoria tan detallada desde el inicio. En dos palabras. Esa Memoria es la referencia para los mercados laborales y también en materia de justicia social, ofrece perspectivas muy valiosas en lo que se refiere a las desigualdades persistentes, las vulnerabilidades e injusticias que trabajadores y empleados tienen que enfrentar en diferentes puntos del mundo y ofrece un enfoque global holístico para tratar las cuestiones de las relaciones laborales. Como saben ustedes y como lo define la OIT, el trabajo decente implica una remuneración justa, protección social, igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo seguro. En la Memoria se reconoce la importancia que tiene el trabajo decente como pilar fundamental de la justicia social y un desarrollo sostenible. Además, recalca requisitos en materia de políticas y prácticas que pongan el bienestar y respeto a los trabajadores en primer lugar de tal manera que nadie se quede atrás. En este documento se reconoce el efecto extraordinario del progreso tecnológico, la digitalización y el cambio climático en el mundo del trabajo. Pone de manifiesto la necesidad de adaptarse a tales transformaciones, a la vez que se salvaguardan los derechos de los trabajadores y se garantiza su inclusión y se les permiten las oportunidades que les permitan formarse y ampliar las competencias que tienen. Además, el informe reconoce la



importancia del diálogo social, el tripartismo y la cooperación entre Gobiernos, empleadores y asociaciones de trabajadores para configurar las políticas y aplicar estrategias eficaces para hacer avanzar la justicia social y también pone de manifiesto que es necesario tener un proceso de decisiones participativo e inclusivo que implique la participación de todos los interesados para crear condiciones de trabajo justas y equitativas. Yo creo que la Memoria llega en el momento oportuno. Hay ciertas zonas grises que creo que se tienen que tratar para poder obtener los objetivos que he indicado. El informe y las menciono, no trata de las dificultades potenciales y de las obstrucciones para ejecutar las políticas y procedimientos sugeridos, incluso, cuestiones nacionales o específicas de una región. Al centrarse más en la situación del sector formal, también tiende a pasar por alto el estado del trabajo decente que existe en partes importantes del sector informal, al examinar las dificultades experimentadas por estos sectores del sector informal, creo que nos daría una mejor comprensión de todas las cuestiones relativas a la justicia social. el informe recalca también la importancia que tiene el diálogo social y el tripartismo, pero puede decirse que no captura plenamente ni la percepción ni las experiencias de todos los interesados, sobre todo, de las PYMES, de grupos marginados y de trabajadores vulnerables. El examinar concienzudamente la sostenibilidad empresarial también se debe tener en cuenta al planificar cualquier tipo de política social para lograr una política social justificable a largo plazo. Los problemas en materia de capacidad. Hay que pensar en la asignación de recursos con más detalle. La productividad a tomar en cuenta en diferentes sectores y cuestiones específicas como práctica de los países y la participación máxima del sector privado en el desarrollo de competencias a los que debe dárseles la prioridad y examinarse con más detalle. Dicho lo cual, para concluir, la Memoria del Director General hace un análisis con mucha perspectiva global de la actual panorámica del mercado laboral. Dice que es necesario promover el trabajo decente, tratar las desigualdades, adaptarse a los cambios medioambientales y tecnológicos además de proteger el diálogo social. las recomendaciones del informe son un derrotero para Gobiernos, asociaciones de trabajadores y otros interesados que quieran trabajar codo con codo en pos de un mundo del trabajo más justo y más equitativo. Muchísimas gracias.

Sr. Firmin Ayessa

Gobierno (Congo)

Señor Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, damas y caballeros. Me dirijo a ustedes en nombre y representación del excelentísimo Sr. Denis Sassou Nguesso, Presidente de la República del Congo y también en nombre del Gobierno del Congo y con todo el respeto y la simpatía que mi país siente por esta Organización Internacional del Trabajo y con la misma simpatía dirijo mis sinceras felicitaciones, respectivamente y por su brillante elección a los puestos de Presidente de la Conferencia y también al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Sr. Gilbert Houngbo. Congo, mi país, aprueba, al igual que los demás Estados Miembros de esta Organización Internacional del Trabajo, la declaración que se adoptó desde el 8 de julio de 2008 sobre la justicia social en pro de una mundialización equitativa y apoya sin reservas ese proyecto de creación de una Coalición Mundial por la Justicia Social. Congo también reafirma su compromiso que consta en el acuerdo firmado el 4 de febrero de 2022 entre la Comisión de la Unión Africana y la Organización Internacional del Trabajo para la concreción de la justicia social por medio de la promoción del trabajo decente. Damas y caballeros, Congo, en este año



2023, se encuentra en el segundo año de aplicación de su Plan Nacional de Desarrollo que va del periodo 2022-2026. Uno de los pilares de dicho plan es el progreso para todos en la solidaridad. La estrategia social que se ejecuta para tal propósito busca reducir la vulnerabilidad económica y social, el desarrollo inclusivo de las poblaciones y la consolidación de la cohesión social y para poder llegar al Estatuto de País, pionero de la Alianza 8.7, Congo, y gracias al apoyo de la OIT, acaba de determinar sus prioridades estratégicas acompañadas de un derrotero como corresponde. También, de aquí a poco, se concluirá el Programa Nacional para el Trabajo Decente. En lo que se refiere a memorar la inserción profesional de los jóvenes, el Gobierno de Congo, ejecuta también, con la asistencia de los socios técnicos y financieros una serie de proyectos destinados a preparar a los jóvenes para adquirir la empleabilidad. Congo, por lo demás, ha emprendido una amplia reforma del sistema de seguridad social que se va a concretar, entre otras cosas, mediante el lanzamiento de aquí a finales del año veintitrés de una Caja de Seguro de Enfermedad Universal. Damas y caballeros, el mundo cambia y está cambiando a un ritmo impresionante, el mundo del trabajo también cambia, pero más rápidamente. El desafío que tenemos todos y cada uno de nosotros es adaptar el modelo de Organización Internacional del Trabajo, pero dando la prioridad a los valores cardinales de paz y de justicia social para todos. Creo que esto es un desafío que todos podemos y debemos hacer nuestro. Este es el deseo de Congo y de sus autoridades. Señor Presidente, señor Director General, damas y caballeros, agradezco la atención que me han prestado.

Sr. Hideyuki Shimizu

Trabajadores (Japón)

Distinguidos delegados participantes. En nombre de los trabajadores de Japón es un honor dirigirme a ustedes cuando se discute ahora la Memoria del Director General. Japón presidió la reunión del G7 este año y nosotros, los sindicatos de los países del G7 llevamos a cabo en abril, la cumbre de los L siete en Türkiye. Los que participaron en esa cumbre llevaron a cabo discusiones sobre cuestiones como pueden ser, las políticas macroeconómicas, la necesidad de aumentar las remuneraciones y forzarse por llegar a una transición justa, respeto del diálogo social y también acerca de la importancia de la paz duradera. Los resultados de esas discusiones se han resumido como la Declaración de la Cumbre L Siete que ya se entregó al Primer Ministro Kishida. En el momento de la cumbre G7, los Ministros de Trabajo y de Empleo se reunieron en Kurashiki además de emitir declaraciones conjuntas con B siete, que representa a los negocios, y C siete, que representa a la sociedad civil, el presidente de JTUC-RENGO, Yoshino, asistió como representante de la L siete y habló desde la posición de los trabajadores. Como resultado de estas iniciativas, las políticas propuestas por la L siete, que incluyen la importancia de la inversión en las personas para asegurar una transición justa, el diálogo social efectivo en las cadenas de suministro globales y la garantía de un trabajo decente, se reflejaron en cierta medida en el Comunicado de los Líderes del G7 en Hiroshima y en la Declaración de los Ministros de Trabajo y Empleo del G7 en Kurashiki. Este hecho en sí mismo significa que el diálogo social está funcionando en el G7. Señor Presidente, nos sentimos profundamente identificados con el informe del Director General, que presenta una dirección concreta hacia el fomento de la justicia social basada en una profunda comprensión de la situación actual. Me conmovió el llamado a replantear el principio fundamental de la OIT, la búsqueda de la justicia social, desde una perspectiva contemporánea y actuar con la mirada puesta firmemente en el futuro. Como también se menciona en el informe, el mundo enfrenta actualmente una multitud de problemas, como la pobreza y las



disparidades, y las desigualdades debido al género y otros atributos. Creo que para resolver estos problemas es necesario que el Gobierno, los trabajadores y los empleadores de cada uno de los Estados Miembros de la OIT implementen el diálogo social en sus respectivas esferas de acción. Sin embargo, debemos dirigir nuestra mirada a los muchos lugares del mundo donde, como siempre, las condiciones para el diálogo social son muy difíciles. La paz es la base para la realización de la justicia social a través del diálogo social. La invasión militar de Ucrania por parte de la Federación Rusa continúa en la actualidad. Una sociedad internacional pacífica y estable es una condición absoluta para que los trabajadores del mundo mantengan una vida diaria segura. Una vez más, condenando enérgicamente este acto de barbarie por parte de Rusia, declaro nuestra solidaridad sincera con los trabajadores y ciudadanos de Ucrania. Al mismo tiempo, dirigiendo nuestra mirada hacia Asia, la democratización y el movimiento laboral están siendo oprimidos por el régimen militar en Birmania. Condenamos enérgicamente esto y continuamos apoyando las fuerzas de democratización en cooperación con la CSI y la CSI-AP. Además, los Principios Fundamentales del Trabajo de la OIT constituyen otra base para la realización de la justicia social. Es sumamente lamentable que, de los principios fundamentales del trabajo, el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 155, que se añadió el año pasado, aún no hayan sido ratificados por Japón. Creemos que Japón debería estar a la vanguardia de la realización de la justicia social. Por esta razón también, exigimos que el Gobierno japonés ratifique el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 155 lo antes posible. Por último, para concluir mi intervención, prometo que los sindicatos japoneses participarán activamente en las actividades actuales y futuras de la OIT y tomarán medidas hacia la realización de la justicia social. Agradezco su atención.

Sra. Paulina Brandberg

Gobierno (Suecia)

Excelencias, damas y caballeros, estimados mandantes de la Organización Internacional del Trabajo. Es un honor para una servidora intervenir en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En el primer renglón del preámbulo de la Constitución de la OIT, la justicia social queda resaltada como uno de los fundamentos de la paz duradera y universal. Ciento cuatro años después del nacimiento de esta Organización la importancia de progresar en la justicia social es más apremiante que nunca. Las crisis generadas por los desafíos relacionados, por ejemplo, por la pandemia de la COVID-19 o el cambio climático o los cambios demográficos y tecnológicos a la par que la violencia y la inseguridad, lo que incluye también el acoso y la violencia sexual. Todo ello, merma nuestros derechos humanos fundamentales y también afecta a las oportunidades de que la gente pueda tener una buena vida. Es una amenaza para el crecimiento económico y, como no, también para el progreso humano. Damas y caballeros, hoy necesito ser muy contundente. Todo el mundo debe poder gozar plenamente de todos los derechos humanos independientemente del sexo, independientemente de la orientación sexual, independientemente de la etnia, de la religión, de sus creencias, independientemente de su discapacidad, de la edad, de su identidad de género o de cualquier otra situación. El Gobierno sueco está comprometido en pro de garantizar la igualdad de derechos y el pleno goce de estos derechos humanos para todas las personas LGBTQI+. Nosotros esperamos que la OIT esté en la primera línea de la lucha contra la discriminación, la que también incluye la que se basa en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. La OIT no puede fracasar a la hora de proteger a las personas que forman parte de aquellas más expuestas al acoso y también las que más sufren



amenazas para sus propias vidas. Hoy quiero también resaltar lo siguiente. La igualdad de género como un elemento de la justicia social que permite un acceso en pie de igualdad de los derechos, los recursos y las oportunidades. El nivel relativamente elevado de igualdad de género en Suecia emana de decenios de voluntad política en los que la igualdad de género ha sido una prioridad y donde se han tomado las decisiones políticas necesarias y se ha construido la infraestructura que permite que haya una igualdad de género, pero permítanme resaltar cuatro aspectos salientes. En primer lugar, la que denominamos, la infraestructura social y especialmente el haber puesto en marcha una atención de calidad para los ancianos y para la infancia. Si los cuidados para ancianos y la infancia son apropiados, la participación de las mujeres en el mundo laboral crece. En segundo lugar, la recaudación de impuestos es distinta para hombres y mujeres, es separada la recaudación de los ingresos lo que lleva a un aumento en el trabajo de las mujeres. En tercer lugar, una baja para padres y madres, lo que es un incentivo para que hombres y mujeres compartan esta baja de maternidad y paternidad de forma equilibrada y en cuarto lugar, el acceso de las mujeres a los recursos productivos como la tierra, la propiedad y el crédito, es un enfoque de género en lo que a la tenencia de la tierra y los derechos que puede permitir que haya más empoderamiento a las mujeres, se da más poder a las relaciones de género y reduce la pobreza. Todo esto que acabo de señalar promueve la igualdad de género y también aumenta las posibilidades de que las mujeres gocen de las mismas oportunidades que los hombres al llegar al mercado laboral y puedan también mantenerse ahí y progresar. El impacto para los ingresos de las mujeres y su bienestar y también su capacidad de negociar en el hogar. Esta agenda política sueca lucha para acabar con los roles de género y las estructuras que afectan a hombres y mujeres, niños y niñas para que todos en su diversidad puedan vivir sus vidas hasta su pleno potencial. Excelencias, damas y caballeros, todo el mundo tiene derecho a vivir libremente y con seguridad. No habrá paz sin justicia social y tampoco hay justicia social sin paz. Suecia se muestra unida y muy solidaria con el pueblo de Ucrania frente a esta guerra de agresión de Rusia. Vamos a seguir respaldando a Ucrania y vamos a seguir haciendo que Rusia rinda cuentas. El derecho internacional humanitario debe de ser respetado. Acogemos con agrado los esfuerzos en curso de la OIT y su Director General para respaldar a los mandantes ucranianos. Y permítanme concluir, diciendo que Suecia nunca jamás va a aceptar que se retroceda si hablamos del pleno goce de todo el mundo de los derechos humanos. Nuestro objetivo es el siguiente y será siempre el de construir una sociedad más próspera, igualitaria y resiliente y en esta labor siempre vamos a pelear defendiendo a los grupos más vulnerables incluidas las mujeres y las niñas y también las personas LGBTQI+. Sigamos con este trabajo que cambie las reglas del juego, reforma mancomunada, aunemos fuerzas y construyamos un mundo más igualitario a nivel social que brinde oportunidades iguales para todos y todas. Muchas gracias.

Sra. Patricia Veringa Gieskes

Empleadores (República Democrática del Congo)

Excelencias, señor Presidente, damas y caballeros. Permítanme, en nombre del grupo de los empleadores de la República Democrática del Congo, transmitirles los saludos en nombre de la patronal del Congo que siempre pone sus medios y competencias al servicio del país y de sus asociados y esto, entre otras cosas, gracias al impulso de su Excelencia Félix Antoine Tshisekedi que es el Presidente de la República y que no escatima ningún esfuerzo para progresar en la justicia social. Este momento también, es la ocasión ideal para que felicite al Director General Gilbert



Houngbo, por su iniciativa para hacer hincapié en el objetivo fundamental de la justicia social como elemento capital de todas las políticas tanto internacionales como nacionales. Como señala su Memoria, las transformaciones estructurales del mercado laboral son esenciales para la República Democrática del Congo porque permiten que la Agenda del Trabajo Decente se vuelva concreta y sobre todo, resolver el asunto de la economía informal. Para los empleadores de mi país, las transformaciones del mercado laboral suponen, no solo el elemento que permite de verdad poner en marcha un entorno propicio para reforzar el diálogo social, sino que también, son el elemento capital para el crecimiento socioeconómico duradero y para ampliar la protección social. En este marco y para dejar patente sus esfuerzos, el Gobierno ha puesto en marcha la enseñanza gratuita en todo el territorio y pronto pondrá en marcha también la cobertura universal de salud para toda la población. Refiriéndome ahora a la justicia social y concretamente a la transición justa, mi país busca poner en marcha mecanismos que puedan permitirnos llegar a soluciones duraderas en el marco de la transformación climática y esta se basa en varios ámbitos que voy a citar a continuación. Sector minero primero, la República Democrática del Congo tiene mucho cobalto y es un mineral que sirve para construir baterías, para ello tenemos una colaboración que ya ha comenzado entre mi país y Zambia y hemos firmado acuerdos para poder poner en marcha fábricas, lo que sin duda va a generar trabajos decentes que redundará en beneficios para muchos congoleños. Segundo sector, la economía verde, nuestro país cuenta con cerca del 70 por ciento de la selva ecuatorial y su turbera, como bien sabemos, se encarga de retener el carbono. Estamos trabajando para velar por vigilar estas tasas de carbono y también para limitar la explotación intensiva de la madera. El Gobierno del Congo ha empezado a plantar más de 1 000 millones de árboles en distintas provincias y el objetivo también es generar empleo para la juventud, sobre todo, los que no están muy formados para que sepan encargarse de conservar y mantener estos lugares. Tercer ámbito, el diálogo social, el papel del diálogo social se ha convertido en algo primordial y contando así con la pericia técnica de la OIT y concretamente, gracias a ACT/EMP África Central, contamos con nuestros asociados los trabajadores a los que saludo en este momento, hemos puesto en marcha una plataforma bipartita de diálogo social para poder permitir facilitar que haya diálogo social, lo que buscamos todos. Resumiendo, debido a lo joven que es su población, debido a sus recursos naturales y, sobre todo, debido a la voluntad de mantener un diálogo tripartito permanente, mi país, la República Democrática del Congo es definido como un país que podríamos llamar «solución» en el marco de esta transición justa. Muchas gracias a todos por su amable atención.



Sra. Cristina Faciaben Lacorte

Trabajadores (España)

Excelencias, estimadas delegadas y delegados. El mundo que enfrentamos hoy presenta enormes desafíos, desde una crisis climática, a nuevos liderazgos económicos que complican las frágiles instituciones multilaterales y establecen un nuevo panorama global. Una globalización de la economía gestionada desde lógicas neoliberales, junto a las nuevas formas de organización del trabajo, la digitalización, la robotización o la terciarización de la actividad y las deslocalizaciones productivas, que afectan de forma directa al trabajo y a la clase trabajadora. La pandemia y la guerra de Ucrania, así como el incremento de precios y el riesgo de crisis mundial de la deuda acrecientan las incertidumbres y los desafíos. Y en este escenario donde la desigualdad aumenta en el mundo, el trabajo se precariza, los contratos sociales pierden valor o son incumplidos en muchos lugares del mundo, tal y como apunta el Director General

en su Memoria. Se hace imprescindible luchar para que la justicia social se haga realidad en todo el mundo. Pero no existirá justicia social sin trabajo decente. En 2015, Naciones Unidas estableció el único contrato social de este siglo, con la resolución sobre la Agenda 2020-2030 y los ODS. El objetivo 8, sobre trabajo decente, debe orientar las políticas públicas para lograr el pleno empleo, el trabajo de calidad, la formalización del trabajo, ingresos justos, protección social, entornos seguros de trabajo, negociación colectiva, libertad sindical y derecho de huelga. Pero el trabajo decente también es igualdad de oportunidades y no discriminación, así como una distribución equitativa de la riqueza y, como no, transiciones justas en todas las cuestiones disruptivas como son la descarbonización, la economía verde, la digitalización, solo serán justa las transiciones donde participen los y las trabajadoras en su desarrollo. El trabajo decente y la justicia social deben ser para todos y todas sin excepción. Y desde esta tribuna llamamos, como venimos haciendo desde 2016, a que el tratado vinculante sobre diligencia debida en el cumplimiento de los derechos humanos y ambientales a lo largo de toda la cadena de valor por parte de las empresas, se haga realidad, así como sobre la pertinencia de que se refuercen las normas de OIT en esta materia. Celebramos también el mandato del Parlamento Europeo para la negociación de la Directiva Europea sobre diligencia debida. Para acabar, quiero destacar que los últimos años se han producido en España avances importantes en justicia social. Insuficientes, pero en la buena línea. El impacto sobre el empleo de las sucesivas crisis se ha visto amortiguado gracias a una decidida intervención del Estado en el mercado de trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva lo que ha permitido mantener el empleo mientras la actividad productiva se detenía por la pandemia, con protección social para los trabajadores afectados y ayudas a las empresas. Hemos acordado la reforma laboral que ha supuesto la mejora de la calidad del empleo, especialmente por la reducción de la temporalidad no justificada, pero que al mismo tiempo está generando empleo y la recuperación de la Negociación Colectiva como principal instrumento para mejorar las condiciones de trabajo. Gobierno y sindicatos acordamos también mediante diálogo social, el incremento hasta el 40 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional y la reforma de pensiones que ha mejorado el poder adquisitivo de 10 millones de pensionistas, al tiempo que introducía medidas para sostener el sistema en el futuro. Los sindicatos hemos luchado para que España ratificara los Convenios núms. 189 y 190 de OIT y se está trabajando en su transposición a la normativa nacional. Se ha avanzado también en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aunque queda un largo recorrido hasta lograr la plena igualdad, tanto en lo que respecta a la reducción de la brecha salarial, al desarrollo de la economía de cuidados o el fin de la violencia machista. Nos queda pues, un largo camino todavía para conseguir la justicia social en todo el mundo, que contribuirá seguro a la tan ansiada paz mundial y la OIT debe ser un actor fundamental para lograrla. Muchas gracias por su atención.

Sr. Viliami Uasike Latu

Gobierno (Tonga)

Estimado Vicepresidente de la Conferencia, estimados delegados, damas y caballeros. Es un placer para mí saludarles desde el reino de Tonga en el Pacífico. Para nosotros esta 111.^a reunión de la Conferencia de la OIT es un honor y un privilegio estar aquí, un privilegio, de hecho, poder estar en persona desde la pandemia de la COVID-19. Y poder estar con todos ustedes en este día tan importante. Dicho esto, comienzo agradeciendo a los organizadores por el programa que tenemos en la Conferencia de este año y en concreto, los informes que se han presentado para



nuestros debates. Valoro sobremanera los informes para el progreso de la justicia social y los aprendizajes de calidad. Nos parecen esenciales en estos tiempos de grandes necesidades. Estos informes permiten reflexionar y tener una mirada puesta en el futuro. El debate sobre progresar en la justicia social hacer que quede bien claro el enorme trabajo que tiene que desempeñar Tonga para lograr los derechos universales y capacidad de acceso igualitario a oportunidades y distribución justa y transición justa. Tonga, como la mayor parte de las naciones isleñas del pacífico se enfrenta a tremendos retos como los desastres naturales y las crisis externas que afectan a nuestras economías que ya de por sí son vulnerables y estos desafíos de desarrollo importantes, son difíciles de superar, teniendo en cuenta que estamos relativamente aislados y que nos faltan economías de escala. El desempleo sigue siendo un asunto de desarrollo fundamental en mi país, hay un desempleo muy elevado entre las mujeres y los jóvenes y otros problemas de mercado como, por ejemplo, que el desempleo es muy elevado y hay muchas complicaciones en el mercado laboral. Además, faltan muchas competencias y pocos jóvenes logran trabajos en el sector de la educación, salud y la ingeniería y eso nos preocupa de cara al futuro. El Gobierno es bien consciente de que las políticas adecuadas y los programas apropiados tienen que ponerse en marcha para mejorar las oportunidades laborales, la participación laboral y permitir que el nivel de vida en Tonga pueda subir. Teniendo bien presente este contexto, confiamos en que los mensajes de la Conferencia sobre los programas de aprendizaje de calidad, mejorar la protección laboral y la transición justa para promover el trabajo decente para todos, confiamos en que puedan también convertirse en algo concreto en nuestras orillas. Esto no puede ocurrir de un día para otro, pero contando con el compromiso de nuestro Gobierno y las alianzas de las organizaciones de trabajadores y empleadores y también con el apoyo de la OIT, opino que Tonga puede navegar en las aguas tan complejas del mundo contemporáneo que no cesa de cambiar, el mundo laboral y el mundo en general y lograr resultados positivos como el de la justicia social. El apoyo y la asistencia técnica de la OIT son capitales en nuestros esfuerzos para fortalecer las instituciones y políticas del mercado laboral y para desarrollar la capacidad de nuestros mandantes tripartitos, lo que puede contribuir de forma eficaz al programa de mejora de oportunidades laborales y de empleo, a la justicia social, al trabajo decente también para un desarrollo sostenible e inclusivo. Por eso Tonga se permite pedirle a la OIT que ponga en marcha los programas apropiados teniendo siempre debidamente en cuenta los retos específicos de que pequeños estados insulares del Pacífico como Tonga y trabajar de forma mancomunada con nuestros mandantes nacionales con miras a mejorar nuestro potencial de crecimiento y capacidades y oportunidades que permitan crear empleos decentes, mejorar la justicia social y no dejar a nadie atrás. Muchísimas gracias por su atención.



Sr. Mohammed Attia Ibrahim Elfayoumi

Empleadores (Egipto)

Muchísimas gracias a todos, que Dios Misericordioso esté con todos ustedes, Excelencias, Distinguidos jefes de las delegaciones, distinguidos delegados y delegadas de empleadores y trabajadores. Es un placer transmitir a la OIT nuestro agradecimiento y saludos por su excelente desempeño y le deseamos a la OIT toda una plétora de éxitos en todos sus esfuerzos. Damas y caballeros, la OIT con su estructura tripartita es el motor detrás de la producción y esta conferencia es una de las herramientas más importantes para lograr la justicia social en el mundo laboral y la coordinación de los principios del trabajo decente y blindar protección a todos los

trabajadores y empleadores para poder así tener un desarrollo sostenible y estabilidad económica para toda la membresía y también para poder aplicar los programas de desarrollo. La Memoria que se nos ha presentado del Director General sobre diversos temas y también sobre asuntos técnicos como los informes de aprendizajes, de transición justa y donde se tienen en cuenta las diversas políticas y herramientas. Todos estos informes, además de la Memoria, dejan bien patente el deseo bien sincero de respaldar todas las dimensiones del trabajo en el contexto de todos los cambios de nuestra era para lograr el desarrollo sostenible, proteger el trabajo decente y poder también promover el progreso económico a nivel regional y también internacional. A la luz de todo esto, el Gobierno de Egipto, ya ha presentado toda una serie de planes y políticas con miras a respaldar la economía egipcia y poder así enfrentarse a los desafíos internacionales de los que somos testigos a día de hoy, empezando con la pandemia de la COVID-19 pero teniendo también debidamente presente las crisis económicas que han resultado de la guerra entre Ucrania y la Federación Rusa y que obviamente afecta a todos los países y concretamente, teniendo en cuenta que crece rápidamente la inflación, mientras menguan las oportunidades laborales y esto también afecta a las cadenas del suministro. El Gobierno de Egipto, como digo, ha presentado toda una serie de iniciativas y contribuciones con miras a respaldar al sector privado a través del documento estatal y también para mejorar las oportunidades de inversiones e inyectar financiación para el desarrollo y lograr también así que nuestra industria nacional se vuelva más fuerte y poder proteger a todos y todas las partes y aquellos que tienen los salarios más bajos y lograr la igualdad en el trabajo respaldando también el trabajo de las mujeres, garantizando igualdad de género en el mundo laboral. El Gobierno de Egipto, por otra parte, también ha promulgado toda una serie de leyes para respaldar las inversiones buscando así brindar incentivos que permitan mejorar la gobernanza y también la cooperación y para brindar salvaguardas que permitan las inversiones en lo que se trata por otra parte, respaldar el trabajo. La Asamblea Nacional de Egipto tiene previsto tratar la nueva legislación laboral después de los debates que ya ha habido sobre la ley de los sindicatos. Además, nuestras mejoras legislativas se han logrado también enmendando la ley que gobierna la labor de las empresas. Damas y caballeros, después la cuestión de Palestina es el tema principal para todos los países árabes. El asunto de Palestina está en curso y es sumamente difícil debido a como se tiene agarrado el territorio de los palestinos y teniendo en cuenta que se están produciendo toda una serie de conculcaciones que afectan igualmente a los empleadores y trabajadores en Palestina. Y cabe también señalar que la infraestructura laboral sigue incompleta o brilla por su ausencia entonces nosotros confiamos plenamente en que comunidad internacional va a trabajar arduamente para acabar con este sufrimiento en que se encuentran y viven los palestinos. Y para concluir, le deseo a todos los participantes, mucho éxito. Muchísimas gracias a todos y todas por su atención.

Sr. Salvador Medina Torres

Trabajadores (México)

Gracias, señor Presidente. Deseamos felicitar al Director General y su equipo por el informe presentado a la Conferencia, en el cual hay un excelente análisis de la realidad mundial, regional y local, así como por las reflexiones e iniciativas propuestas a Gobiernos, empleadores y sindicatos. Para las organizaciones sindicales que representamos, a nivel nacional y continental, está muy claro que la democracia, el tripartismo, la gobernanza y la propia cooperación técnica requieren, antes que nada, una voluntad política fehaciente para subsanar las carencias estructurales, y concebir



y consensuar políticas públicas indispensables para superar los daños de décadas perdidas en este aspecto. Porque a pesar de los logros reflejados con frecuencia en datos macroeconómicos. Sin embargo, en el tiempo han resultado más insuficientes para remontar a lo largo de los años las difíciles circunstancias crónicas de grandes poblaciones en muchos países. Por lo tanto, el balance que se expone en el informe del Director, si bien debe abocarnos a no ceder al pesimismo político y a secundar los esfuerzos de la OIT para hacer una Coalición Mundial contra la injusticia, también debe ocuparnos en que ese esfuerzo tenga sentido social e histórico, acorde con la Declaración del Centenario de la OIT, estableciendo estrategias realmente efectivas, cuyos resultados no sean sólo estudios y reportes burocratizados, con catálogos de intenciones y teóricas buenas prácticas, sino que estén de hecho y de derecho orientadas a transformar positivamente el mundo del trabajo y la producción, así como sus sistemas aledaños, de modo acorde con la visión del trabajo decente, del desarrollo humano sostenible y de un contrato social decente, que es en síntesis lo que hace mucha falta en nuestros países. En efecto, como dice la Memoria, el descontento con la gobernanza nacional y la pérdida de confianza en ella van en aumento. La creciente polarización de las sociedades está minando la confianza en las instituciones, e incluso en el propio sistema de justicia laboral, cuando precisamente más se necesita revitalizar las instituciones del trabajo. Ha aumentado la conflictividad social, la confrontación violenta y los movimientos sociales defensivos. Antes de la pandemia ya existían factores serios de inestabilidad, multicrisis y precarización del trabajo y la vida de la gente. Y era más que evidente la necesidad de un nuevo contrato social decente, capaz de brindar oportunidades auténticas de desarrollo y prosperidad para todos, y para que nadie se quede atrás. Ese nuevo contrato social va a requerir revitalizar y reinvertir en el tripartismo. Ya lo hemos dicho en otras ocasiones, las políticas de cooperación política y técnica entre países, o con las Naciones Unidas, y en este caso con la OIT, deben dar un salto cualitativo impostergable, o los conflictos nacionales se multiplicarán. Las Oficinas de la OIT deben ser un referente más proactivo de apoyo al tripartismo, sin caer en inercias ajenas a transformar, a transitar o a coadyuvar a los cambios que se prometen a nuestros pueblos, y que nunca llegan. La cooperación de la OIT es imprescindible, en especial para el sector trabajador en todas partes. El propio sistema normativo de la OIT debe ser fortalecido constantemente pues es el corazón de la Organización. Pero no siempre la cooperación de la OIT resulta suficientemente proclive al equilibrio tripartito, siendo esa la intención y el espíritu de su creación. Porque hay un desbalance de poder en muchos países y un enraizado *status quo* que habría que remover para que dicha cooperación pudiera fructificar. Y, por otra parte, la Oficina de Actividades para los Trabajadores tiene algunas carencias que ya hemos advertido en otras ocasiones a la Dirección General, y que no vemos resueltas aún. Estamos muy de acuerdo con que urge revitalizar el tripartismo y renovar los compromisos con el diálogo social para que, en las decisiones relativas al diseño y la aplicación de las políticas, las inversiones en las capacidades y en los servicios públicos y su financiación, sea la primacía de la justicia social. Por tanto, confiamos en que la OIT, sus constituyentes, y sus programas de cooperación, reflejen la promesa implícita en la memoria del Director cuando expresa que, como dice la Declaración del Centenario de la OIT ha acordado cumplir con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social. Muchas gracias.



Sr. Hassan Fakhri

Trabajadores (Líbano)

En el nombre de Dios Clemente y Misericordioso. Excelentísimos señores, señor Director General de la Organización, señor Presidente de la Conferencia, Distinguidos participantes presentes en la reunión. Distinguidos jefes de delegación que representan a trabajadores y empleadores. Pese a la revolución digital y pese al progreso que representa la Inteligencia artificial y el efecto de todo esto relativo a la producción de bienes, cualitativa y cuantitativamente, hay 4 000 millones de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza extrema, como se indica en la Memoria detallada y pormenorizada del Director General. Coalición Internacional por la Justicia Social. Y pese a todo el proceso tecnológico, un 1 por ciento de las personas más ricas del mundo tiene el monopolio sobre los recursos materiales. Las riquezas aumentan, los ricos aumentan pero los pobres se empobrecen más y no tiene oportunidad de trabajo decente, de trabajar en el sector formal de la economía, no tienen atención sanitaria y educación, no tienen agua potable, electricidad ni saneamiento. Pero nosotros en la Confederación Federal de Trabajadores del Líbano, apoyamos al Director General de la OIT cuando se trata de la creación de esta Coalición Mundial para la Justicia Social. Los asalariados, como los funcionarios y los obreros en los sectores e informales de la economía, que son las personas más vulnerables, creo que son los primeros que podrían beneficiarse de la justicia social. Para nosotros, no puede haber justicia social cuando hay ocupación, cuando hay terrorismo, cuando hay ausencia de libertad, no puede haber justicia social sin seguridad alimentaria, sin agua potable. La OIT desde su creación ha desempeñado un papel fundamental para proteger a los estados y a las sociedades, centrándose en la paz y en la estabilidad internacionales. Este es el guante que ha levantado la organización tras las dos Guerras Mundiales del siglo pasado y tras esta carrera por el control de los mercados de los recursos del mundo. Es una lucha que, ha provocado la muerte de millares de militares, de civiles y ha destruido ciudades enteras. El diálogo pertinente entre el capital y los trabajadores que no pueden avanzar porque el poder es el capital y que quieren apoderarse del diálogo social y en particular los países del tercer mundo. Pero todos necesitamos tener como punto de partida, la Declaración Universal de los Derechos Humanos para adoptar normas y mecanismos claros y para adoptar objetivos que también sean claros en por de la justicia social. Hay que respetar la independencia de todos los que participan en los procesos de producción y en pie de igualdad. Señor Presidente y Director General, en el Líbano vemos con beneplácito el acuerdo entre República Islámica del Irán y Arabia Saudita con la intervención de China y también que se haya celebrado la Cumbre el Jeda, Reino de Arabia Saudita, República Árabe Siria también vuelve a encontrar su lugar en el seno de la liga árabe. Esto nos permite avanzar en la situación regional, ahora la situación no puede ser estable si no cesan los actos de asesinato y destrucción de palestinos por el Gobierno que está más al derecho en Israel y esto desde 1948. También observamos que hay incursiones de los colonos cada día y a veces de manera diaria se ha atacado la mezquita sagrada, la iglesia del santo sepulcro. Esta política de expansión y anexión ilegal de bandas de territorio al sur del Líbano y el Golán sirio no creo que pueda contribuir a la estabilidad. Necesitamos sinergia con la participación de todos los países del mundo para que, al fin, el pueblo palestino pueda recuperar su soberanía sobre sus territorios árabes. También lamentamos la guerra caótica entre los militares en Sudan. Señores hace tres años que nuestro país Líbano, atraviesa la peor crisis económica, social, monetaria y política de los últimos años. Desde noviembre del diecinueve los bancos cerraron durante tres semanas, cerraron sus establecimientos y transfirieron al extranjero el



dinero de los depositantes, con la complicidad de algunos influyentes. Se habla de 80 000 millones de dólares transferidos. La libra libanesa ha perdido el grueso de su valor, lo que incide en el poder adquisitivo y los precios de los alimentos, el precio del carburante, de la educación, de la salud, de la electricidad y del agua también sufren. Además, el país ha sufrido la enésima crisis política al final del mandato del anterior Presidente de la República. El Gobierno, es un Gobierno que apenas se ocupa de los asuntos corrientes y por consiguiente el pueblo libanés atraviesa muchísimas dificultades. Para concluir, en la CGTL del Líbano, hemos lanzado y seguimos un diálogo con los empleadores bilateralmente y bajo la egida del Ministro de Trabajo del Líbano y hemos logrado abrir algunas brechas para poder avanzar pese a que la Caja Nacional de Seguridad Social ha perdido un 90 por ciento de su capacidad de prestación y de cobertura de cuidados. Muchos jubilados han perdido todo lo que tenían en el mashbreak. Consideramos que la familia es la esencia de la sociedad y que inculca valores éticos. Rechazamos todo eslogan que pida el desmantelamiento de la familia porque son fenómenos patológicos que hay que tratar. Se trata de casos aislados que la sociedad debe enmendar y nuevamente apoyamos el contenido de la Memoria del Director General y saludamos a todos los órganos de la OIT por los esfuerzos desplegados, sobre todo la atención particular que se ha dado a renovar el contrato social, cuarto capítulo del informe y de la Memoria correspondiente. Muchas gracias.

Sr. James Hoth Mai

Gobierno (Sudán del Sur)

Gracias señor Presidente, distinguidos Ministros, señor Director General de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre del Gobierno de la República de Sudán del Sur y en mi propio nombre, me gustaría aprovechar esta oportunidad para felicitarle por haber sido elegido Presidente de esta sesión de la CIT Sr. Marri. También queremos felicitar a los Vicepresidentes con motivo de su nombramiento. El informe del Director General de este año se centra en el Avance de la Justicia Social. Los cinco principios de Justicia Social, acceso, equidad, participación, diversidad y derechos humanos se reflejan muy bien en el informe y en la Memoria del Director General. La justicia social, en la Declaración de Filadelfia, significa que todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a buscar tanto su bienestar material como su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades. Señor Presidente, es en este sentido que Sudán del Sur, como país y miembro de la OIT, ha establecido regulaciones laborales y de contratación para garantizar que los empleados, independientemente de su género, credo y creencias, tengan igualdad de oportunidades en el empleo. Sudán del Sur, para hacer avanzar la Justicia social, va a establecer un Tribunal Laboral donde se abordarán y resolverán amistosamente todas las disputas laborales. También se ha establecido un Consejo Asesor Laboral que desempeña un papel de asesoramiento ante la autoridad correspondiente. Sudán del Sur está recopilando datos de mercado para determinar un salario mínimo o decente para vivir. De los más de 244 millones de niños y jóvenes que todavía están fuera de la escuela mencionados en la Memoria del Director General, Sudán del Sur, como país con una economía en dificultades, tiene una parte significativa en esa cifra. Esto se debe a que nuestra población es en su mayoría rural, donde muchos niños no tienen acceso a la educación y la mayoría de los niños que están en las ciudades abandonan la escuela y se convierten en sustento de sus familias. Sudán del Sur, al igual que otros países del mundo, se está recuperando de los efectos adversos de la pandemia de



COVID-19. Sin embargo, aún estamos luchando con los efectos de las graves inundaciones que han golpeado al país durante casi cuatro años. El Gobierno ha intentado mitigar algunos de los desafíos causados por las inundaciones en la población. El avance de la justicia social también está relacionado con la seguridad y salud ocupacional. Sudán del Sur, a través del Ministerio de Trabajo, ha establecido una Dirección dedicada a la Seguridad y Salud Ocupacional. Esto se debe a que la seguridad en el trabajo es fundamental y como Gobierno, estamos comprometidos a velar que se proteja a la fuerza laboral de los efectos de un trabajo inseguro. Se está discutiendo un documento de política que contiene todo lo relacionado con un entorno de trabajo seguro y las medidas que se deben tomar en caso de un accidente en el cumplimiento del trabajo. Sudán del Sur se enfrenta a un porcentaje considerable de desempleo. Tenemos miles de jóvenes que se gradúan en instituciones de educación superior cada año sin empleo. Esto se debe a los efectos adversos de la guerra y la pandemia de COVID-19. Para reducir el desempleo, hemos establecido centros de formación vocacional en todo el país para brindar habilidades para la vida a los jóvenes, de modo que puedan ser autónomos y emplear a otros. Como socio de la OIT, estamos comprometidos a seguir las recomendaciones presentadas por el Director General en su Memoria avanzar en la justicia social y el trabajo decente en la República de Sudán del Sur. Trabajaremos en estrecha colaboración con los interlocutores sociales para asegurarnos de que nuestra fuerza laboral tenga acceso a salarios dignos y un entorno de trabajo seguro. No puedo dejar de reconocer que tenemos desafíos para hacer avanzar en la justicia social y promover un trabajo decente en Sudán del Sur. Señor Presidente, damas y caballeros. En conclusión, esperamos una continuación de la asociación con la OIT para mejorar el desempeño laboral en la República de Sudán del Sur. Confirmamos nuestro compromiso con el tema de la Conferencia de este año, hacer avanzar la justicia social. Muchas gracias.

Sr. Mohammed Shaher Abdalkareem Saed

Trabajadores (Palestina)

En el nombre de Dios Clemente y Misericordioso. Excelentísimos señores, señor Director General, Vicepresidentes, damas y caballeros. Les saludo en nombre de los trabajadores de Palestina. Hace más de 104 años que la OIT, ha trabajado arduamente para poner fin a la esclavitud y al trabajo forzado tras la Primera Guerra Mundial. La OIT ha adoptado tantas normas, tantos convenios para proteger a los trabajadores de la explotación y de la esclavitud, para proteger a las mujeres, contra la violencia y el hostigamiento y el acoso. Además, ha adoptado muchas recomendaciones para velar por que haya justicia social. Hemos leído muchísimo sobre todo esto en la Memoria del Director General y hemos escuchado también sobre la iniciativa de crear una Coalición en pro de la Justicia Social. No obstante, pese a todos los esfuerzos de muchos años, los derechos de los trabajadores palestinos siguen siendo objeto de violación por la ocupación israelí. Al hablar de la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados de Palestina, al inicio dice que, el desempleo prevalece en Palestina, que las mujeres y los que buscan empleo son los más desaventajados y todo ello resulta de la brutal ocupación israelí de la franja occidental, Jerusalén oriental y la franja de Gaza. Pese a los muchos logros de la OIT y pese a todas las recomendaciones y convenios adoptados hay muchos problemas ante nosotros. Uno es la situación en Palestina, allí la población local sigue viviendo bajo el yugo de la ocupación israelí. En la Memoria del Director General se refiere a esas violaciones, pero también habla de diferentes programas destinados a mejorar el acceso de los trabajadores a su lugar de trabajo y velar por que puedan acceder sencillamente al trabajo. Además, la OIT ha



adoptado la Recomendación núm. 205, recomendación sobre el empleo, trabajo decente para la paz y la resiliencia. Pese a todo, la situación en Palestina sigue siendo compleja y complicada. Según el Banco Mundial el desempleo en Palestina es del 37 por ciento, en la franja de Gaza el porcentaje es del 48 por ciento, la población de la franja de Gaza sufre muchísimo por todas las guerras, ataques y conflictos. Además, los puntos de travesía se propagan en los territorios palestinos y la ribera occidental, cada día hay un nuevo punto de control, según la OCHA, hay más de 36 puntos de control entre aldeas y pueblos palestinos y territorio israelí. Esos puntos de control menguan el crecimiento económico y crean una economía frágil que no puede sostener ninguna política económica, lo cual significa que esta economía no podrá absorber a los que vayan entrando en el mercado laboral y que por ello habrá menos productividad económica en Palestina. Me entristece muchísimo la realidad tan difícil que tenemos bajo la ocupación en Palestina. Las medidas deplorables y lamentables de Israel se siguen tomando y esto reduce el futuro y esto lo ha dicho la misión que ha ido a investigar los hechos, por ejemplo, voy a hablar de las prácticas de intermediarios. Prácticas que, todavía prevalecen, los trabajadores pagan a los intermediarios que son quienes controlan el trabajo y venden permisos a los palestinos, es una actividad delictiva que incide en las relaciones entre la PAE. Israel también viola los convenios firmados por la OIT, en particular, el Convenio núm. 101. Además, hay un déficit de trabajo decente en Palestina, los trabajadores palestinos que trabajan en Israel no tienen seguro médico, no tienen derecho al trabajo decente. Se les paga menos y trabajan muchísimas horas. Mas aún, los trabajadores palestinos en Israel, son perseguidos por el ejército, por perros, por drones, se les detiene de manera arbitraria y muchos de ellos han perdido su vida como resultado de lo anterior. Habrán oído hablar seguramente de todos esos casos. Por lo demás, el acoso sexual también sigue contra las trabajadoras mujeres, sobre todo las palestinas que trabajan en asentamientos israelíes, lo peor es que Israel ha creado un fondo para los ahorros de los trabajadores palestinos sin su conocimiento. Quiero decir de los trabajadores y sin llegar a ningún acuerdo con los líderes palestinos en esa materia. Es una violación abierta de todas las normas laborales y de todos los acuerdos firmados con Israel. Además, los asentamientos se están ampliando y así ejercen presión sobre los palestinos. Eso se ve claramente, cada uno de ustedes lo puede ver. Pese a todas esas dificultades, los mandantes tripartitos en Palestina tratan de mejorar la situación de los trabajadores bajo la ocupación. Cooperamos con la OIT, por ejemplo, hemos colaborado para adoptar un documento de posición para enmendar la legislación laboral, hemos participado también en la Coalición Nacional en pro de la Justicia. No podemos ponerle coto al desempleo o a la pobreza si antes no se pone fin a la ocupación. En la medida en que sigamos viviendo bajo el yugo de la ocupación no se podrá hacer nada. Pedimos que cese la ocupación, que se levante un Estado Palestino con Jerusalén este como su capital para que, al fin, los trabajadores puedan tener un trabajo decente y una vida digna. Gracias.



Sr. Cristian Espinosa Cañizares

Gobierno (Ecuador)

Señor Vicepresidente, en nombre de mi delegación, deseo felicitar a la presidencia, a las demás autoridades de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y expresarle nuestro apoyo en el ejercicio de sus funciones. Ecuador, considera que la justicia social debe ser garantizada por los estados en un esfuerzo mancomunado con los actores sociales, trabajadores y empleadores, en concordancia con la normativa internacional del trabajo y la aplicación de los principios

de equidad, paridad y no discriminación en el mundo del trabajo. La Memoria del Director General denominada «Promoción de la justicia social» y la celebración de la Cumbre sobre el mundo del trabajo, Justicia Social Para Todos, durante la próxima semana en el marco de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye importantes pasos para alcanzar este objetivo común. Esta tarea requiere de una activa participación de los mandantes tripartitos, Gobiernos, trabajadores y empleadores para que, a través del diálogo social y el cumplimiento de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo acuerden los mecanismos conducentes para la implementación de la Coalición Mundial para la Justicia Social, con un enfoque centrado en el respeto a los derechos humanos y el trabajo decente. Igualmente debemos fortalecer el multilateralismo y los mecanismos de cooperación internacional para promover la justicia social y promocionar a los mandantes tripartitos con las herramientas proporcionadas a estos, con las herramientas necesarias para el efecto, incluyendo el incremento de inversiones sociales esenciales. En ese contexto, consideramos que la implementación del acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas en el 2021, constituye un medio adecuado para hacer realidad los objetivos de la Coalición Mundial y abordar los múltiples retos a los avances en materia de desarrollo. Este plan busca fomentar las inversiones para crear millones de empleos decentes, especialmente en las economías verde y digital y extender la cobertura de protección social a los más de 4 000 millones de personas actualmente excluidas. Señor Vicepresidente, la justicia social conforme lo consagra la Declaración de Filadelfia de 1944, resalta el valor intrínseco de la dignidad humana, en virtud de la cual, todas las personas sin ningún tipo de distinción o discriminación, tienen derecho a buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, de igualdad y de oportunidades. La consecución de estos objetivos es posible, a través de la implementación de iniciativas como la Coalición Mundial para la Justicia Social, por lo que Ecuador está convencido de que el diálogo social, la concertación y la adopción de políticas coherentes, los mecanismos tripartitos y la acción coordinada del sistema multilateral, servirán de hilo conductor para alcanzar un futuro del mundo del trabajo enfocado en la dignidad humana y en el acceso al trabajo decente. Muchas gracias.

Sra. Idrissa Djibrilla

Trabajadores (Níger)

Señor Presidente, señor Director General, estimados delegados. En primer lugar, deseo felicitar al Presidente de la presente conferencia y desear pleno éxito a nuestros trabajos. Señor Presidente, hemos querido intervenir en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para hablarles de una situación preocupante en nuestro país que obstaculiza las actividades profesionales y amenaza la tranquilidad social. Se trata de la inseguridad en los países del Sahel en general y en Nigeria en particular. Esta inseguridad se manifiesta mediante ataques armados aquí y allá, dirigidos contra las Fuerzas de Defensa y Seguridad, los agentes del Estado, los trabajadores, las poblaciones civiles y sin reivindicaciones precisas. Los trabajadores nigerianos, en su conjunto, han condenado y continúan condenando los actos de los grupos terroristas a los que se enfrenta Nigeria y algunos países vecinos. Conscientes del desastre actual y futuro, los trabajadores de Nigeria, por mi boca, piden a los actores de la Organización Internacional del Trabajo que acompañen a nuestro país y a todos los países del Sahel que se enfrentan a estos ataques terroristas, ya que contribuyen a acentuar la pobreza y la precariedad en nuestros Estados. Señor



Presidente, señor Director General, estimados delegados. Sin seguridad de las personas y sus bienes, ¿podemos hablar de justicia social?, ¿podemos hablar de progreso?, ¿podemos hablar de trabajo decente?, en dos palabras, ¿podemos hablar de todos los valores por los que la OIT trabaja incansablemente desde su creación? Para que lo sepan, en nuestro país, como en los países vecinos, varios servicios estatales, principalmente las escuelas y los centros de salud que están cerrados, dejando consiguientemente a los trabajadores de esos sectores desempleados. Los niños de estas zonas de inseguridad ya no van a la escuela y las poblaciones ya no se benefician de una atención sanitaria. Señor Presidente, señor Director General, estimados delegados, les solicito que hagan un llamamiento a los Estados desarrollados para que ayuden a Nigeria y a sus vecinos a poner fin al fenómeno del terrorismo, que ha durado demasiado tiempo. Les agradezco su atención.

Sr. Mohammed Saeed Hasan Al-Zaore

Gobierno (Yemen)

Excelencias, damas y caballeros, estimado Ministro de Trabajo de Qatar, el Presidente también de la CIT, estimado Director General, estimados Ministros y Ministras de todos los Estados Miembros, damas y caballeros. Es un auténtico placer poder participar en esta Conferencia Internacional del Trabajo y deseamos que esta CIT sea todo un éxito y que se puedan aprobar decisiones y resoluciones que ayuden a los trabajadores de todo el planeta. En nombre del Gobierno, queremos, como no, felicitar a Qatar por a ver asumido la presidencia de esta CIT y haremos todo lo que podamos por nuestra parte para respaldar a Qatar en esta presidencia. Agradecemos también a la OIT por su liderazgo y excelente preparación y gestión de la Conferencia. Damas y caballeros, todos saben el sufrimiento que estamos padeciendo en nuestro país debido a las circunstancias excepcionales y a la crisis económica y esto tiene unas consecuencias muy profundas en el mundo laboral. Tenemos un porcentaje, el más elevado de la región árabe de desempleo, 60 por ciento y esto está en los datos de la Organización Internacional. Además, muchos de nuestros jóvenes cualificados no consiguen encontrar empleos debido a las consecuencias de los conflictos políticos ya durante muchos decenios, no tenemos un proyecto de progreso económico ni de desarrollo. Nuestro desarrollo se ha detenido, nuestro sector privado ha colapsado, tenemos una fuga de cerebros, por ese motivo los jóvenes no encuentran empleo. De ahí que necesitemos los esfuerzos internacionales para respaldar a nuestro Gobierno y poder salir de esta terrible situación. Algo que nos permitiría tener un poquito de estabilidad antes de un colapso total. Además, la guerra que han lanzado las milicias terroristas desde hace unos ocho años ha llevado a una situación catastrófica a nivel humanitario y también una crisis económica muy severa y hoy en día, estamos perdiendo mucho de nuestro valor económico y nos enfrentamos también a la inflación. Por otra parte, hay un sinnúmero de ejemplos de trabajo infantil debido a desplazamientos y debido a faltas de oportunidades de empleo. Intentamos tratar todas estas situaciones, pero aún así nos enfrentamos a un sinnúmero de dificultades debido a la crisis económica y militar. Además, carecemos de recursos y por este motivo, el estado a menudo es incapaz de abonar los salarios y para el resto del año será esta la situación. Confiamos en que los asociados y donantes ayuden al Gobierno para poder resolver estos asuntos laborales y para respaldar y financiar los proyectos de desarrollo. Damas y caballero, la situación debido al terrorismo de los útiles con las plataformas del petróleo y la situación internacional ha privado al Estado de su única fuente de financiación y esto ha llevado a que se deteriore la situación para la ciudadanía en general y muchas de las dificultades ahora van unas de la mano de las



otras y son a las que se tiene que enfrentar el Gobierno, pero, sin embargo, el Gobierno es incapaz de desempeñar las actividades diarias y garantizar la seguridad y estabilidad en el país. Por eso, desde este foro, llamamos a la comunidad internacional a que condene todos esos actos de terrorismo de las milicias hucies y para que se tenga en cuenta que todo esto también afecta a nuestra seguridad alimentaria y pedimos a la comunidad internacional que tenga a bien encontrar una solución que lleve a un asentamiento amplio de la crisis política del país y que garantice una vida decente para todo el mundo en nuestro país, en el norte y en el sur. Pedimos también a las organizaciones internacionales que tengan a bien depositar los fondos para nuestros proyectos y apoyo humanitario al banco central porque eso ayudará a respaldar a la divisa y a que podamos contar con el apoyo del Gobierno legal y que los fondos no lleguen al mundo informal o a grupos ilegales y eso permitirá que las distintas organizaciones puedan también desempeñar sus misiones. Pedimos también a, de hecho, las distintas organizaciones y a los órganos de derechos humanos, que condenen estas graves conculcaciones que están llevando a cabo las milicias hucies y contra las mujeres de Yemen, cuyas libertades y bienes han sido confiscados. Muchas han sido injustamente encarceladas y se producen muchas violaciones, también violencia física, psicológica y sexual. Están ocurriendo actos terroríficos y confiamos en que se actúe al respecto y la OIT nos pidió que ratificáramos toda una serie de instrumentos que presentó el Consejo de Administración y en este sentido hay 14 convenios y queremos decir que desde que formamos parte de la OIT, en el año sesenta y cinco, hemos ratificado cerca de 30 convenios y 4 protocolos pero no ha sido posible ratificar los 4 convenios pendientes pero en cuanto las autoridades legislativas puedan volver a empezar a trabajar en nuestro país nos vamos a implicar para la ratificación, consultando a todos los mandantes, que también están deseosos de que se produzcan estas ratificaciones. También la de las nuevas formas de empleo. Le pedimos a la Conferencia que tenga a bien tratar la cuestión de la justicia social y que avance hacia una coalición mundial para la justicia social que garantice el desarrollo sostenible para todos. Además de lanzar como decía la coalición mundial para la justicia social porque esto permitirá la cooperación entre los mandantes tripartitos de la OIT para poder fortalecer todos nuestros esfuerzos y lograr así la justicia y la seguridad para todos. La seguridad social y poder fortalecer nuestros programas decentes y promover también el diálogo social para poder servir y trabajar en pro de la causa de los trabajadores y para aplicar las leyes y principios que respeten los derechos humanos y de todas las comunidades. Por eso, en este sentido, nosotros hacemos hincapié en que rechazamos todo lo que vaya en contra de la naturaleza humana y en concreto respaldamos la Conferencia Árabe del Trabajo y sus correspondientes resoluciones y rechazamos cualquier debate directo o indirecto de estas cuestiones, más allá de su lugar y también apoyamos a todo el pueblo Palestino, sus legítimas aspiraciones y todo ello dentro de las iniciativas de paz. La cuestión de Palestina va a seguir siendo para los países árabes, el asunto principal. Le deseamos a esta conferencia que pueda aprobar todas las resoluciones que van a permitir proteger el trabajo decente y los trabajadores. Muchísimas gracias.

Sr. Raymond Democrito Mendoza

Trabajadores (Filipinas)

Compañeros y compañeras, interlocutores, sociales, mabuhay. A principios de este año, la misión tripartita de alto nivel a Filipinas, sobre el Convenio núm. 87, reiteró una cuestión de largo recorrido no tratado, la violencia contra los sindicatos, el perfil político, la impunidad, la falta de progreso y que no se garantice el ejercicio de la



libertad sindical y el derecho de los trabajadores a la sindicalización. En los últimos seis años, Filipinas ha cumplido con sus acuerdos internacionales y ha formado, por ejemplo, a la gente del mar de Filipinas para cumplir con los derechos laborales fundamentales de estos trabajadores y para nosotros es esta preocupación principal tanto aquí en la CIT como en otros lugares. Esta misión de alto nivel era ya la tercera misión de la OIT y se lo agradecemos que hayan venido a nuestro país, lo que pasa es que, sinceramente ha habido muy pocos esfuerzos sinceros para garantizar que Filipinas cumpla en la ley y en la práctica en lo que a derechos y principios fundamentales de los trabajadores y el Convenio núm. 87 de la OIT se refiere. De hecho, prevalece la cultura de la impunidad. Antes de esta misión de alto nivel dos organizadores laborales se fueron, secuestrados a plena luz del día y después de esa misión fue asesinado un trabajador de BPO. No hay ninguna organización de trabajadores que esté segura en nuestros afiliados, como el resto son visitados por distintos representantes estatales. Nuestros representantes también se les pide incluso que delaten listas de sus miembros y, además, todos nuestros líderes tienen perfiles políticos y toda una campaña en contra del sindicato de la multinacional de una empresa agrícola en Mindanao. La violencia persiste y además se sigue silenciando a los trabajadores y esto ha hecho que perdamos a muchos de nuestros miembros. El trabajo precario está muy extendido y también unos salarios por debajo de la pobreza y eso hace que estemos aquí hoy con ustedes. El mecanismo de control de la OIT es el último foro en la última posibilidad para poder garantizar el cumplimiento de Filipinas en lo que a los derechos de los trabajadores se refiere, reconocidos a nivel internacional en la ley y en la práctica y para poder acabar con la impunidad. Hay que decir también que nuestro sindicato la PTU, cuenta con afiliados de la CSI también de la TUCP, de la FFW, la KMU, la SENTRO y otros muchos grupos laborales que defienden imperativos políticos que por su parte también debería defender el Gobierno. En primer lugar, poner en marcha una comisión presidencial sobre la libertad sindical que cuente con su propia estructura, su propio personal, su propia financiación y representación tripartita para la plena consecución de las recomendaciones de la misión de alto nivel de la OIT, encarando las relaciones de los derechos laborales a la par que la impunidad. También hay que repeler la Orden Ejecutiva núm. 23 y el Comité interagencias de la FOA porque no puede proteger los derechos humanos ni los derechos sindicales como deberían. En segundo lugar, es necesario poner en marcha un órgano no judicial e independiente y especializado de referencia que pueda revisar estos casos y hacer propuestas en casos de reparación y compensación. En tercer lugar, también es necesario fortalecer el órgano de control del consejo de la paz industrial tripartita nacional y tiene que contar con su propio personal y financiación para garantizar una protección para nuestros sindicalistas amenazados y además estamos hablando que hay que investigar los casos de asesinatos y flagrantes violaciones del Convenio núm. 87. En cuarto lugar, a orden ejecutiva presidencial que ha institucionalizado unas directrices conjuntas sobre cómo tienen que operar las fuerzas de seguridad conviene que se garanticen y observen plenamente los derechos de los sindicalistas. En quinto lugar, resolver todos los casos de violencia y violaciones de los derechos de los trabajadores como los asesinatos de los sindicalistas, Alex Dolorosa y Mani Asunción y garantizar que estos se investiguen rápidamente para que los autores sean llevados ante la justicia y acabemos con los asesinatos y la impunidad. En última instancia, pedimos un pleno respeto de los derechos humanos y como no de los derechos de los sindicalistas. Hay que dejar de ver al sindicalismo desde la terrible perspectiva de la anti-insurgencia y hay que acabar con los mecanismos que señalan en listas, con perfiles políticos hostiles a los sindicalistas, para que líderes como yo, seamos considerados como interlocutores sociales, no somos terroristas. El Gobierno filipino debe cumplir ya, debe aprobar



inmediatamente, la hoja de ruta tripartita de la libertad sindical y todos los trabajadores de Filipinas deberían seguir luchando y esto en pro de todos los derechos de los trabajadores y el derecho a la justicia. Mabuhay ang manggagawang filipino.

Sr. Luka Mesec

Trabajadores (Eslovenia)

Muchísimas gracias estimado Presidente, estimado Director General, excelencias, interlocutores sociales, damas y caballeros. Es un auténtico placer para un servidor participar este año en esta plenaria del debate de la Memoria del Director General para la «Promoción de la justicia social». Agradecemos a la Oficina un informe muy exhaustivo y bien elaborado que supone una excelente oportunidad para contribuir a este debate. La justicia social es una de los elementos clave de la columna vertebral del mandato de la OIT y una condición necesaria para una paz universal y duradera, para la cohesión social entre todas las sociedades y para lograr la prosperidad y el bienestar de todos pero el mundo actual se enfrenta a crisis socioeconómicas, de salud, medioambientales y también a conflictos armados y a diversas guerras y además, el mundo laboral vive en estos últimos años, grandes transformaciones alentadas por ejemplo por la digitalización, el progreso tecnológico y los cambios demográficos y esto puede ir de la mano de oportunidades pero también puede hacer que todos los temas sociales se vean divididos y mientras tanto, las cuestiones de toda la vida persisten como la pobreza, la desigualdad entre y dentro de las sociedades, la inseguridad, la falta de una protección social y laboral apropiadas y esto por darle simplemente algunos ejemplos. Nos encontramos en una encrucijada clave, y debemos de forma mancomunada encontrar una forma de garantizar y seguir avanzando en el progreso realizado en el que a justicia social se refieren los últimos decenios y de forma paralela, encarar nuevos retos en el mundo laboral. Por este motivo, para mi país, Eslovenia, el respeto de los derechos humanos, lo que incluye los derechos laborales, es el elemento capital si queremos la consecución de la justicia social. Nos parece que garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación es fundamental, es una parte vital para lograr la justicia social y trabajar también para mejorar la situación de las mujeres y de todos los grupos vulnerables frente a la discriminación incluidas las personas LGBTIQ+ esto debería acelerarse a todos los niveles. También hay que redoblar los esfuerzos para garantizar la igualdad de género, esto es una necesidad. Damas y caballeros, garantizar el trabajo decente, lo que incluye también en épicas de grandes transformaciones del mundo laboral, debe seguir siendo nuestro principal objetivo y debemos hacer hincapié en esos esfuerzos para progresar en la justicia social y mejorar también por tanto la protección laboral que tiene que ir de la mano de una protección social adecuada. Esto es clave si queremos garantizar el trabajo decente. La protección laboral junto con los sistemas de Seguridad Social tiene que seguir evolucionando y adaptarse para incluir las nuevas realidades del mundo laboral, con miras a no dejar a nadie atrás. Mi país no cesa de seguir de cerca estas situaciones y tratándolas con los interlocutores sociales y también a través de debates públicos más amplio. Les voy a dar simplemente algunos ejemplos del horror recientes para tener en cuenta la transformación tecnológica junto con nuestros interlocutores de la Unión Europea, estamos negociando un nuevo marco jurídico que mejorará las condiciones laborales del trabajo de las plataformas y también para tratar el problema de la pobreza entre los trabajadores, hemos redefinido el salario mínimo como salario vital. A día de hoy, el salario mínimo en Eslovenia implica que uno tiene que recibir una remuneración que permita como mínimo enfrentar los costos de la vida añadiendo un 20 por ciento más y por último y



no por ello menos importante, acabamos de aprobar un reglamento sobre las enfermedades profesionales para garantizar un entorno seguro y saludable para todos nuestros trabajadores y como no, tenemos la mirada puesta en el futuro y acabamos de crear un ministro de solidaridad para el futuro y estamos trabajando sobre nuevos programas que servirán para respaldar la inclusión de todos los trabajadores que también puedan sentirse dueños de su trabajo en las distintas empresas. Director General, estimados interlocutores sociales, para concluir mi intervención, que no les quepa la menor duda que van a contar con el firme apoyo de Eslovenia en sus esfuerzos para respetar y poner en marcha esta coalición mundial de la justicia social y teniendo en cuenta los retos y transformaciones fundamentales que persisten en el mundo, de hecho, acabo de enumerar algunos ejemplos, necesitamos un debate de dimensión mundial. El mundo tiene que caminar al unísono y para asegurarnos de que el mandato de la OIT y no solo el de la justicia social, sino siendo la justicia social como condición sine qua non para la paz y un desarrollo igualitario para todos y todas pues como digo, que no les quepa la menor duda de que cuentan con nuestro apoyo, este año y en los años venideros de cara al futuro. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Henri Eli Monceau

Organización Internacional de la Francofonía

Estimado señor Presidente, distinguidos delegados. Es un honor para un servidor intervenir en nombre del grupo de los estados francófonos. Nos complace que se haya organizado esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo cuyo orden del día tiene perfectamente en cuenta las prioridades de la Organización Internacional de los Países Francófonos. Nuestro grupo toma debida nota de la Memoria del Director General de la OIT y también compartimos sus preocupaciones a la par que sus recomendaciones en pro de la promoción de la justicia social. De hecho, nos felicitamos por el hecho de que durante esta conferencia se haya organizado la Cumbre del Mundo del Trabajo como elemento clave para poder poner en marcha esta coalición mundial de la justicia social para todos. Teniendo bien en cuenta el contexto actual de recuperación posterior a la COVID-19 que se ve marcado por el hecho de que persiste e incluso hay que decir, crecen las desigualdades sociales, se ha convertido en algún urgente que a la justicia social esté en la columna vertebral de todas las estrategias y todas las medidas nacionales, regionales y multilaterales y más aún, de aquellas que tienen que ver con el mundo laboral y esto teniendo en cuenta las múltiples dimensiones y los múltiples sectores. Por otra parte, también es necesario renovar el compromiso de la comunidad internacional en pro de que se refuerce la cooperación y también la solidaridad internacional. En este sentido, la coalición mundial para la justicia social tiene que desempeñar un papel determinante a la hora de crear alianzas ambiciosas y también eficaces. El grupo francófono invita a la OIT a que actúe de forma consensuada con el resto de las organizaciones del sistema multilateral para poder lograr la consecución del objetivo estratégico que supone la protección social, y esto dentro del marco del seguimiento de su propia declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa que se aprobó allá por el 2008 y que se enmendó el pasado año, en el 2022. Les permitimos también alentar a todas las partes interesadas e implicadas a que aprovechen la oportunidad que ofrece el debate de esta conferencia sobre este tema, el de la protección social, para poder así evaluar el impacto de las medidas posteriores a la COVID-19 que se tomaron para proteger a los trabajadores y también para que se planteen los ajustes necesarios. Teniendo en cuenta todos estos desafíos y estando muy convencidos de actuar en las



acciones multilaterales en pro del empleo, entre otras cosas de la juventud, los países francófonos han puesto en marcha el programa, de clic, para que se formen en el ámbito digital y esta iniciativa ha permitido que a día de hoy hayamos puesto en marcha ya setenta líneas de formación en catorce países y esto, sobre todo, en el África subsahariana. Nuestra organización también ha firmado una alianza con el Banco Occidental Africano del Desarrollo para poder crear un fondo dedicado a la formación de la juventud en el ámbito digital, en el África Occidental y todas estas iniciativas, además de muchas más, se centran en la formación y el acceso al empleo para decenas de miles de jóvenes y entre otras cosas, de chicas, ese es el objetivo. Siendo bien conscientes de los retos y desafíos que van de la mano el que nuestras economías sean cada vez más digitales, el grupo de los países francófonos invita a que se pongan en marcha las estrategias que permitan que podamos beneficiarnos al máximo de las oportunidades que trae consigo el mundo digital a la hora de luchar contra las desigualdades y poder favorecer la emancipación de cada pueblo y en este sentido, nuestro grupo agradece la decisión que asumieron los Jefes de Estado de los Gobiernos francófonos con la declaración de Gervais que se aprobó en su reunión número dieciocho para actuar a favor del acceso al mundo digital y para favorecer que en todos los sectores económicos haya un crecimiento y nuevas actividades que generen ingresos y valor añadido. Y esto teniendo siempre debidamente en cuenta los riesgos que van de la mano de recurrir al ámbito digital. Estamos convencidos de que una educación o un aprendizaje de calidad son la condición sine qua non para poder lograr un empleo decente. Por eso el grupo de los países francófonos respalda todas las medidas de la OIT en este ámbito y hacemos un llamado para que estas se refuercen. Y, para concluir, el grupo de los países francófonos invita a la OIT en que sea perseverante en sus esfuerzos en pro del respeto y la promoción del multilingüismo y también de la diversidad cultural. Reiteramos en que alentamos a que se consoliden todos estos logros en todos los ámbitos. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Henrik Munthe

Vicepresidente empleador (Noruega)

Muchísimas gracias caballeros. Y con esto hemos concluido nuestra lista de oradores para esta sesión matutina. Les recuerdo que vamos a reunirnos, de nuevo, a las dos y media esta tarde y muchas gracias a todos por sus aportaciones y con esto concluimos. Se levanta la sesión y que disfruten del almuerzo. Gracias.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Como Vicepresidente de los Gobiernos, represento el Gobierno de la República de Moldavia. Es un gran placer estar aquí con ustedes. Espero que hayan tenido un buen almuerzo, una pausa bien aprovechada y seguiremos escuchando las intervenciones que tengo previstas en la lista de oradores para seguir discutiendo el Informe de la Presidenta del Consejo y también la Memoria del Director General. Les recuerdo señores que el tiempo límite para las intervenciones es de cinco minutos. Por favor, les pido respeto para el que esté hablando, que por favor haya silencio y orden en la sala mientras estos estén pronunciando su declaración. Agradezco mucho su cooperación y sin más esperar, quiero pasar a la lista de oradores previsto para esta tarde y con



mucho gusto invito a la Sra. Annabel Newman que es delegada de los trabajadores de Nueva Zelandia.

Sra. Annabel Newman

Trabajadores (Nueva Zelandia)

Saludos en maorí. El Gobierno de Nueva Zelandia hace poco anunció que invertiría 140 millones para así subsidiar un horno eléctrico en New Zealand Steel que es uno de los grandes emisores de carbono del país. Con lo que se suprimen así 300 000 automóviles de la carretera o un 5 por ciento menos de nuestras emisiones para el 2030 y que cambiaremos las arenas de hierro que utilizamos y en su lugar reciclar la chatarra local para salvaguardar puestos de empleo. Nosotros tenemos otra empresa, la Australian Bluescope que está financiando la mitad de todo ese costo y dice que no pagará si no tiene ese subsidio. En nuestro país, ahora estamos hasta las orejas, sufriendo las repercusiones del cambio climático ya que en el 2023 hemos visto inundaciones extremas y destrucción en toda la parte norte del país. Las comunidades piden ayuda, imploran al Gobierno que mande fondos para que sus casas abandonadas las puedan recuperar, reconstruir las vallas, reemplazar los animales muertos para que sus vidas puedan empezar. La ciudad más grande del mundo, Auckland, este año está construida, saben ustedes, en un ismo, y a medida que el agua sigue cayendo, Ese mapeo es una intervención del Gobierno en nuestra respuesta al cambio climático, pero volver a construir mejor no quiere decir únicamente mortero y ladrillos. Esto no es más que una respuesta y a menudo de carácter altamente político. En realidad, lo que se requiere aquí es un cambio profundo en lo que hace la rendición de cuentas, responsabilidades de todos los interlocutores sociales, sindicatos, empresas y Gobiernos. Nueva Zelandia necesita volver a reformular su democracia. El conductor por defecto de la nación no es la voluntad del mercado sino más bien un diálogo significativo estructurado entre sindicatos, empresas y Gobierno y en cada uno de esos elementos decimos Tangata whenua, es decir, se escucha la voz de las indígenas maorí, de Aotearoa. Hay un rayito de esperanza, pero solo un rayito. Un ejemplo, New Zealand Aluminium, es una fundadora que empleó a ochocientas personas en una pequeña ciudad, Invercargill, unos 2 000 más puestos de empleo se desprenden de esta industria pesada. Todo está en juego puesto que Río Tinto posiblemente pudiera cerrar a finales del veinticuatro. El Gobierno ha establecido un proyecto de transición justa que hace participar a muchas partes interesadas dando una autoridad real y financiación a la voz de los trabajadores además de los demás. El trabajo decente se reconoce mediante la financiación gubernamental del sindicato para los trabajadores de Tiwai y E tū para así lanzar una herramienta digital y personalizada llamada Job March, de manera que los trabajadores desplazados puedan tener acceso a puestos de trabajo que cumplan con las normas del trabajo decente o si no, capacitación, pero es una cosa muy tenue realmente, tenue porque requiere la voluntad política. En la primera tentativa, Nueva Zelandia, para tener una ley en relación a la protección social que no se verá hasta después de la elección de octubre. También fundamental para la transición justa es la protección social de la remuneración propuesta después de años de negociación tripartita y al final los empleadores en la última milla no lo aceptaron. Cínicamente se puede decir que cuando olieron la sangre de las nuevas elecciones dieron marcha atrás. La negociación regulada en todos los sectores mediante el acuerdo sobre la remuneración justa es una legislación realmente muy débil. La competencia en el mercado es lo que está tirando hacia abajo las condiciones y la remuneración. Es un modelo desarrollado gracias al proceso tripartito pero que ahora no tiene el apoyo de las empresas. Lo más



probable es que desaparezca si tenemos un cambio de Gobierno en octubre. La respuesta de Nueva Zelanda al cambio climático depende de que se reformule la democracia. Si no construimos nuestro futuro en el foro tripartito y si no arraigamos tripartismo, la protección social y normas mínimas reguladas no podremos hacer frente a la transformación masiva que nos espera ya que el cambio climático, la revolución tecnológica y la perturbación geopolítica son amenazas que se cierran sobre la vida de nuestros ciudadanos y como sindicatos hemos de dirigirnos a la comunidad mundial para buscar inspiración y apoyo durante esta lucha para poder construir un mundo donde todos se puedan beneficiar del trabajo decente, donde las comunidades prosperen y poco importa lo que el futuro entrañe. Muchas gracias.

Sr. Alok Bansidhar Shriram

Empleadores (India)

Distinguido Vicepresidente, buen día tenga usted y todos los distinguidos delegados de la OIT, de la Conferencia y de todas las naciones del mundo. Realmente es un honor, en representación del grupo de empleadores de la India, dirigirme a esta distinguida asamblea. Agradezco al Director General de la OIT que sentó el contexto de la Conferencia al poner en el foco, el hacer avanzar la justicia social y yo les voy a dar la perspectiva de la India sobre este tema y que es el pilar de nuestra democracia. La economía india es un punto destacado en el escenario global actual. Se espera que tendrá alta tasa de crecimiento en 2023, pero pese a ello la recuperación frente a la pandemia no ha sido fácil dado los efectos que ha tenido para las pymes, las microempresas y otros sectores. Su fuerza laboral se distribuye tanto en el sector formal como informal y los empleados que trabajan en el sector formal tienen un trabajo decente, una digamos protección social bastante justa, remuneración digna de su nombre y buenas condiciones de trabajo y tienen acceso a servicios sanitarios e igualdad de oportunidades. Las salvaguardias que se ajustan a los convenios de la OIT ya existen, como puede ser un fondo de jubilación, seguros para los empleados, licencia por maternidad de hasta veintiséis semanas, salud de seguridad, edad mínima, salario mínimo, protección contra el trabajo infantil y la abolición del trabajo forzoso, entre otras cosas. También tenemos una ley sobre el aprendizaje con el apoyo del Gobierno. El adquirir competencias y el volver a formarse, creo que es lo que se impone en este tiempo y la Conferencia debe dar un énfasis especial a esta particularidad, pero nuestra inquietud es la economía informal, un 91 por ciento de la fuerza laboral total que no está cubierta por la legislación laboral, por consiguiente, es difícil extender la justicia y la protección sociales a ellos. También, durante la pandemia, el signo de los emigrantes y de los trabajadores marginados se hizo sentir. Nuestra organización llevó a cabo una encuesta amplia con la OIT en tres estados importantes de la India y para poder propulsar la formalización de la fuerza laboral informal y dar cierta certidumbre y estabilidad a la misma, el Gobierno de la India ha tomado medidas positivas. Se trata de nuevos códigos laborales, cuatro nuevos tras discusiones multilaterales y bilaterales muy amplias que duraron años. Estos códigos laborales se han promulgado para garantizar que normas simples de salud y seguridad, además de cobertura de Seguridad Social y de salud, la tendrán otra vez que los estados las apliquen. Hemos introducido un portal, el eShram, para organizar una base de datos de trabajadores no organizados que están en AADHAAR. tiene detalles de la realización máxima de su empleabilidad y extiende los beneficios de los sistemas de la Seguridad Social. Es la primera vez que esto se hace y esto incluye los trabajadores migrantes de la construcción, los trabajadores de las plataformas, entre otros. Hasta la fecha, 291 millones de trabajadores en 400 oficios diferentes ya se han inscrito en este portal.



Por lo demás, el Gobierno promueve la atención sanitaria universal según el Aarogya Yojn y es el líder mundial en lo que hace la digitalización de la economía y en ese nuevo mundo, la fuerza laboral joven de la India tiene ideas muy diferentes de la que tenían la de las de los años cincuenta y sesenta. Son mucho más dinámicos, educados y tienen más aspiraciones. Este debate en esta conferencia debe reflejar esta realidad y salir de la antigua idea de enfrentamiento y pasar a una que sea más comparativa. La igualdad de género también es fundamental en la India ya que las mujeres son el 50 por ciento de la fuerza laboral. Si las excluimos, haremos a ellas y a nuestro país una gran justicia. A muchos salvaguardias que hemos establecido para ellas y por su interés. Nuestros mandantes Copen ha colaborado con la OIT para llevar a cabo estudios sobre el papel de las mujeres en mucho de los sectores de las empresas y sugiere directrices para que el lugar de trabajo sea más inclusivo. La FICC ha introducido un pacto social con recomendaciones para sus miembros, eso tiene efecto para 25 millones de trabajadores. El sector de las plataformas tiene que desarrollar la salvaguardia para proteger a los trabajadores y sus organizaciones. Es un factor que claramente, ya lo hemos indicado en nuestra agenda, pero queda mucho por hacer en lo que hace la justicia social y en cuanto a las cuatro dimensiones de que trata la Memoria del Director General. En la India, nosotros los empleados, los empleadores y el Gobierno estamos plenamente comprometidos y hemos tomado muchas medidas para obtener tales objetivos. Señores, el cambio es inevitable, así es, es la única cosa constante. El ritmo del cambio aumenta cada vez más y hemos de aceptar el cambio en pro de las futuras generaciones y pido a todos los presentes señores que sean ustedes el cambio. Muchas gracias.

Sr. John Jairo Caicedo Villegas

Trabajadores (Colombia)

Señora Vicepresidenta y demás miembros de la mesa directiva. Reciban un saludo de parte de los trabajadores de Colombia. Sea esta la oportunidad para reiterar nuestras felicitaciones al Sr. Director General, Gilbert Hounbo por su reciente nombramiento en tan prestigiosa institución. Ratificamos nuestro apoyo y compromiso como delegación de trabajadores de Colombia en promover el diálogo social en un ambiente tripartito. Exaltamos lo planteado por el Sr. Director General en su primera Memoria, presentada en la 111.^a reunión de la Conferencia respecto a la promoción de justicia social y en el trabajo decente como la solución efectiva de la cruda realidad donde persisten las injusticias, desigualdades, informalidad e inseguridad en el mundo del trabajo por lo cual es necesario la coalición global para la renovación del contrato social. Reconocemos que mediante el trabajo decente se promueve la reivindicación de la clase obrera y se logra el desarrollo sostenible, agenda 2030 a través de una combinación de empleo pleno, productivo y libremente elegido en el diálogo social tripartito y la protección de los trabajadores. Asimismo, queremos reconocer los avances que Colombia está teniendo con iniciativas de transformación social. Por primera vez en la historia de Colombia, las organizaciones sindicales son partícipes de un proceso de diálogo social presentando propuestas para la construcción del texto de proyecto a la reforma laboral donde se tuvieron en cuenta las diversas realidades socioeconómicas de todos los trabajadores del país. En la actualidad, con el nuevo proyecto de reforma laboral que busca la reivindicación de los derechos laborales y colectivos de los trabajadores, las cuales fueron eliminadas por reformas anteriores. El nuevo texto contempla la abolición de la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores, recuperando dominicales y festivos, el contrato de aprendizaje generando mayor estabilidad en el trabajo, aumentando la



productividad, reconociendo las relaciones laborales con derechos, fortaleciendo la protección social, la asociación sindical y negociación colectiva como los contemplen los Convenios núms. 87 y 98. Sin embargo, esta reforma enfrenta a varios retos en sus trámites legislativos que actualmente cursan en el congreso, pues hay quienes se oponen a la reivindicación de derechos a través de propuestas regresivas. Por lo anterior, hacemos un llamado solidario a la 111.^a reunión de la Conferencia de Trabajo para que respalde la propuesta construida por el Gobierno Colombiano, sus trabajadores y que ha sido discutida con los empleadores, teniendo en cuenta que Colombia será uno de los países más afectados por la transición energética. Queremos hacer un llamado para que esta transición sea justa, teniendo como centro a los trabajadores donde se adoptan medidas de reparación efectiva para los trabajadores víctimas del extractivismo en Colombia. Señora Vicepresidenta, reiteramos nuestra postura en el cumplimiento del mandato constitucional de la OIT en lograr la justicia social, desarrollando un enfoque futurista en el mundo del trabajo centrado en la dignidad humana. Para finalizar, en nombre de los trabajadores colombianos, reiteramos nuestro propósito para mantener los procesos de diálogo social, proponiendo soluciones conjuntas para promover la justicia social y el trabajo decente. La Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, seguirá su lucha permanente e histórica en la protección de derechos sociales y laborales de las grandes poblaciones que se encuentran en la informalidad y ruralidad de nuestro país. Gracias.

Sra. Claudine Ndusi M’Kembe

Gobierno (República Democrática del Congo)

Señoras y señores, hemos seguido el protocolo. Me complace particularmente hacer uso de la palabra, hoy día, en nombre del Gobierno de la República Democrática del Congo y de la delegación tripartita que me acompaña para así dirigirme ante ustedes con motivo de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo cuyo tema fundamental y principal es de gran actualidad y es, hacer avanzar la justicia social. Aprovecho que tengo la palabra para felicitarles cálidamente en nombre de Felix Antoine Tshilombo, Excelentísimo Presidente de la República Democrática del Congo y del pueblo del Congo. Son saludos que dirijo a todos los presentes. También mi agradecimiento, además de mi felicitación a la Organización, por los esfuerzos destinados a reducir la desigualdad y a facilitar la justicia social y también felicitamos cálidamente a todos los miembros de la mesa, cada cual, con motivo de su elección, Presidente y Vicepresidentes. Igualmente felicitamos al Sr. Gilbert Hounbo, Director General de la OIT y Secretario General de esta conferencia y agradecemos su Memoria. Damas y caballeros, las cuestiones que estamos examinando en el Informe del Director General suscitan nuestra atención puesto que nos da los elementos necesarios para cumplir nuestra estrategia para poder aplicar la Agenda del Trabajo Decente. La promoción de la justicia social se debe llevar a cabo no solo enfocando el futuro del trabajo centrado en el ser humano y preconizando la igualdad en cuanto a la justicia distributiva y el acceso a los trabajos, pero también militando en pro de la transición que se ajuste. La República Democrática del Congo comparte pues, las inquietudes planteadas por el Director General en su Memoria en lo que se refiere a la importancia de establecer estrategias nacionales para hacer avanzar la justicia social. En mi país y hablando de la creación de empleo, llevamos a cabo esfuerzos para hacer frente a la desigualdad causada por la crisis de la COVID-19 para que la recuperación económica y social de cobertura a todos y sea resiliente y, sobre todo, a los sectores agrícola, ganadero e industrial. Ahora, refiriéndonos a las normas laborales, la República Democrática del Congo ha ratificado 37 convenios de entre ellos 8 que son



fundamentales. Sabemos que la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo queda por ratificar, pero la Inspección General del Trabajo, que ha contratado 2 300 inspectores seguramente va a cambiar la situación y el Gobierno de la República Democrática del Congo reconoce y agradece el apoyo inquebrantable que en ese sentido le ha dado la Organización Internacional del Trabajo. Paso a la protección social. además del Régimen General de Seguridad Social que se ocupa de todos los actores del sector privado, hay una Ley del Régimen Especial de Seguridad Social de los funcionarios del Estado que ha permitido reforzar el contrato social en el sector público y por fin, en lo referente al diálogo social, la República Democrática del Congo tiene ya un Comité Tripartito de seguimiento de la ejecución del Programa Nacional el Pro del Trabajo Decente que de aquí a poco va a redoblar su capacidad para así, hacer que sus miembros puedan llevar a cabo, como debe ser, su cometido de seguimiento y de aplicación. Observamos que actualmente, el mundo del trabajo en Congo, está en un proceso de ampliación social que se va a concluir en el próximo mes de julio. Damas y caballeros, para hacer que avance la justicia social es necesario consolidar la paz y la seguridad en esos países. La República Democrática del Congo sigue sufriendo la guerra injusta que nos imponen los enemigos de la paz, despreciando así, todas las disposiciones relativas a la soberanía de los estados. En lo que se refiere a una transición justa, aprovecho esta ocasión para recordar la necesidad de proteger el medioambiente de los que viven en zonas mineras y poner fin al trabajo infantil en las cadenas de abastecimiento de materias primas y por fin, para concluir, a pesar del aprendizaje, que se tomó en cuenta, en el condigo laboral de mi país, muchos problemas y dificultades que han salido a la luz, tratamos de remediarlos. La República Democrática del Congo se declara favorable en cuanto a una declaración o recomendación sobre el aprendizaje. Damas y caballeros, concluyo mi alocución haciendo mía la frase del Director General que dice «Si nuestra ambición mundial debe corresponder a la amplitud de los desafíos que tenemos entre nosotros, juntos, hemos de construir una Coalición mundial para que obre en favor de la justicia y en pos de la renovación del contrato social». Agradezco su atención señores.

Sr. Jan-Pieter Daems

Trabajadores (Países Bajos)

Buenas tardes, estimados colegas. Gracias a usted, Presidente, por esta oportunidad de hablar en nombre de la delegación de trabajadores de los Países Bajos. Quisiera agradecer al Director General por su Memoria, que en nuestra opinión identifica correctamente los desafíos que se presentan. El trabajo que estamos realizando aquí en Ginebra en los diferentes comités está interrelacionado. Debemos abordar la Agenda del Trabajo Decente y la transición verde como un todo, trabajar hacia ambos objetivos teniendo en cuenta todos los elementos y comprender cómo interactúan entre sí. La transición verde tiene un impacto enorme en los trabajadores. A diferencia del pasado, obtener una educación o un contrato ya no garantiza un empleo hasta la jubilación. Hay que invertir en aprendizaje y desarrollo de habilidades. Eso debe formar parte de la esencia misma de las transiciones. La capacitación, el reciclaje, el desarrollo de habilidades a lo largo de la vida no es solo responsabilidad de los trabajadores es responsabilidad de todos. Los empleadores tienen un papel importante que desempeñar, cuyo interés es invertir en las habilidades de sus trabajadores. Y los Gobiernos deben asumir su responsabilidad al estimular el aprendizaje permanente con políticas y medios financieros. Sabemos que los trabajadores con contratos flexibles, que realizan trabajos precarios, tienen menos probabilidades de invertir en el desarrollo de habilidades por sí mismos. Y sus



empleadores también tienen menos probabilidades de invertir en ellos. Por lo tanto, lo que hay que hacer para combatir el trabajo precario no solo es lo correcto desde una perspectiva humanitaria, sino también una necesidad para lograr una transición exitosa. En segundo lugar, necesitamos protección laboral y social para todos los trabajadores, temporales o permanentes, estén haciendo una pasantía o sean jubilados. Y ya sean ciudadanos nacionales o trabajadores migrantes. Hemos visto en todo el mundo que los trabajadores migrantes son tratados como ciudadanos de segunda clase. No disfrutan de los mismos beneficios y protecciones que los trabajadores regulares. Sus condiciones de trabajo, condiciones de vivienda y acceso a la atención médica a menudo son inaceptables. Si abordamos la Agenda del Trabajo Decente y la vinculamos con la agenda de transición justa, podemos concluir que necesitamos a todos los trabajadores y necesitamos protegerlos. Necesitamos que todos alcancen los objetivos de la Coalición Mundial propuesta por el Director General. Necesitamos tratar a los trabajadores por igual, ya sean migrantes o ciudadanos nacionales, hombres o mujeres, aprendices o CEO, homosexuales o heterosexuales. Y si no los tratamos de manera igualitaria en el mercado laboral, se requiere acción. De los sindicatos, de los empleadores, de los Gobiernos y de la OIT. Porque la OIT puede desempeñar un papel vital. En los Países Bajos, vemos que las normas de la OIT sobre el seguro de incapacidad laboral ya han tenido un impacto en nuestro debate nacional y ayudan a mejorar esta parte de la seguridad social. Por último, debemos asegurarnos de que la transición no cree ganadores y perdedores, sino que cree un mundo inclusivo, social y sostenible para todos. Se necesita coordinación entre los departamentos gubernamentales y las organizaciones internacionales, al igual que un enfoque de cadena de suministro con una clara responsabilidad para las empresas. La política industrial y la política social deben ir de la mano. Las decisiones de inversión en la transición energética que afectan a los trabajadores, como por ejemplo en sectores como la minería que proporcionan los minerales necesarios, deben discutirse con esos trabajadores. Las multinacionales tienen la obligación de respetar los derechos laborales no solo en su propio país, sino en todos los países donde operan. El acceso a remedios debe ser un derecho, independientemente de quién sea el empleador o dónde se encuentre su sede central. Si no nos enfocamos, como también concluye el Director General en su informe, en la integración de políticas y la coherencia de las políticas internacionales, habrá ganadores y perdedores. Y los trabajadores sufrirán. Asegurémonos de que eso no suceda. Finalmente, para el cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, la protección de los derechos en el trabajo establecidos en las normas internacionales del trabajo es vital. Por ello, como trabajadores holandeses, deploramos la falta de coordinación y diálogo entre los lados israelí y palestino en asuntos vitales de interés común, incluidos los asuntos laborales, y destacamos que el trabajo decente debe recibir la atención que merece. Muchísimas gracias.

Sr. Samir Majoul

Empleadores (Túnez)

Muchas gracias, señor Presidente de la Conferencia, damas y caballeros. Tengo el placer de dirigirme al Presidente de la Conferencia y a los dos Vicepresidentes para felicitarles con motivo de su elección al cargo de Presidente y Vicepresidentes de esta 111.^a reunión de la CIT. Les deseo mucho éxito. Es también un gusto dirigirme al Sr. Gilbert Houngbo Director General de la OIT, mi más sentido agradecimiento. Tras la presentación de la Memoria cuyo tema es hacer avanzar la justicia social, damas y caballeros, compartimos el diagnóstico del que trata la Memoria, sabemos que, no



obstante, uno de los puntos que requiere más análisis y atención para poder llegar a recomendaciones que, efectivamente nos permita hacer avanzar la justicia social y que así se logre, edificar un nuevo orden internacional inclusivo, justo y duradero sobre y que tenga como eje la igualdad de oportunidades. El elemento fundamental en lo relativo a la justicia social en las empresas nos hace decir que las actividades productivas y duraderas son aquellas que generan empleo, que dan una remuneración a los trabajadores, a los accionistas, al Estado, al sistema de seguridad social y esas empresas son las que permiten respetar las normas de trabajo decente productivo y también las normas del desarrollo inclusivo y por ello, hemos de centrarnos en la creación de empresas de ese tipo e inversiones en leyes como punto de partida de cualquier política de desarrollo. Tenemos que liberar y financiar la iniciativa económica como elemento fundamental de nuevo contrato social que todos queremos adoptar. Cada vez que mejoramos el marco jurídico, cada vez que aportamos más recursos humanos y mejoramos las infraestructuras logramos crear empleo, logramos llegar a la prosperidad social y también al trabajo decente, ahora, cada vez que levantamos más complicaciones jurídicas, administrativas o ideológicas, y bien, el resultado es que se hace huir a las inversiones y por ello se reduce la competitividad y queda abierto el terreno para el trabajo informal sin protección social. Señores la ausencia de equilibrio regional en lo que se refiere a las inversiones y financiación y mejora en promoción del medio empresarial, lleva a la desesperación, lleva a la emigración ilegal y de ello se benefician los traficantes. Los migrantes ilegales son las primeras víctimas y eso entraña dificultades también para los países de tránsito y de acogida. Por consiguiente, esperamos que las cuestiones vinculadas con la migración, todas sus repercusiones y efectos, serán la esencia misma de la coordinación internacional, ya sea en las Naciones Unidas, ya sea en las instituciones financieras internacionales. Damas y caballeros, las diferentes crisis que conocemos llevan a la espiral de la deuda, hay algunos países que tienen dificultades para rembolsar su deuda, no lo van a hacer y eso también se tiene que tener en cuenta a la hora de promover una justicia social de tipo internacional. También, necesitamos un tripartismo renovado que integre al FMI, al Banco Mundial, a la OIT y a los bancos mundiales de desarrollo para que así se tomen en cuenta las características específicas, sociales de cada cual cuando se examine el tema de la deuda. Así pues, necesitamos recuperarnos económicamente, pero teniendo en cuenta el efecto social que todo ello tiene. Señores, la Memoria especial del Director General dice que no puede haber justicia social bajo la ocupación. Compartimos ese modo de ver, exhortamos a la comunidad internacional señores, a tomar las medidas necesarias para poner fin a la ocupación y permitir al pueblo palestino que viva en paz en un estado independiente con Jerusalén Este como capital y deseo mucho éxito a esta conferencia durante sus deliberaciones. Muchas gracias.



Sr. Mohd Effendy Abdul Ghani

Trabajadores (Malasia)

Muchas gracias, Compañera, Presidenta. Sala malekun, buenas tardes a todos, compañeros y compañeras. En nombre del MTUC y de todos los trabajadores de Malasia, queremos mostrar nuestro más sincero agradecimiento al Gobierno de Malasia por haber enmendado la ley de empleo del año cincuenta y cinco que entró en vigor el uno de enero de este 2023 y esas enmiendas incluyen diecisiete como un horario flexible para el trabajo, reducir el horario de cuarenta ocho a cuarenta y cinco horas, aumentar la baja de maternidad de sesenta a noventa y ocho días, una baja de paternidad remunerada de hasta siete días, prohibir el trabajo forzoso, prohibir la discriminación en el empleo, prohibir que se despida a las empleadas embarazadas,

obligar a que haya una prevención de acoso sexual y una disposición sobre los trabajadores migrantes. Esta nueva enmienda del 2022 de la ley es un nuevo capítulo y panorama en el mundo laboral de Malasia. Estamos deseosos también de que el Gobierno siga de cerca toda la cuestión también en lo que incluye a la enmienda de la Sabah y Sarawak que, con la enmienda, esta ley y la nueva ley de lucha contra el acoso sexual del 2022, la 840, podemos con orgullo decir que vamos acordes a lo que establece el Convenio núm. 190 aunque aún no se haya ratificado y deseosos estamos de que el Gobierno ratifique el Convenio núm. 87, la libertad sindical y también que brinde la protección de los derechos a la sindicación enmendando la ley de sindicatos del cincuenta y nueve, pronto. Lo que supone una etapa para ratificar después de la enmienda de la ley de relaciones industriales de hace dos años. El Convenio núm. 87 es muy importante para garantizar que todos los trabajadores puedan formar parte de un sindicato y un sindicato reconocido por el empleador. En Malasia solo el 6 por ciento de la mano de obra, es decir de los 15 millones de trabajadores, está en un sindicato. La falta de concienciación en promoción por parte de las distintas partes y autoridades para promover la importancia de los sindicatos es uno de los motivos por el que los trabajadores no se sindicalizan y no conocen la función tan importante de estos y la importancia de haber enmendado de la ley no solo para contar con sindicatos sino para animar a los trabajadores a que se unan a estos. La crisis en la economía mundial desde la pandemia y hasta el día de hoy, ya ha cambiado el panorama de las condiciones de trabajo de mi país, por eso ha llegado el momento de reformar la estructura laboral con un sistema exhaustivo que se base en una fase de trabajo y vida previa. Una fase presente y una posterior. En primer lugar, la fase previa con el sistema salarial, llegó el momento de reestructurar el sistema salarial de forma progresiva para mantener el poder adquisitivo según la tasa de inflación y estos salarios progresivos deben de tener en cuenta las competencias de educación, experiencia y diversas variables para ser justos para todos y estos sistemas de salario progresivo debe también abarcar todos los trabajadores del sector privado, órganos y organismos estatutarios y funcionarios, todo en nombre de la justicia social. En Segundo lugar, la protección social, el costo de la salud, la educación y los gastos diarios son tan elevados que muchos trabajadores no pueden colmar sus necesidades. Por eso hace falta revisar el sistema de protección social y ampliarlo a los trabajadores informales. Y, por último, la vida después del trabajo, es decir, con la financiación de la jubilación. El fondo de financiación del empleo después de la jubilación se alcanza al 80 por ciento de los trabajadores y muchos van a tener problemas cuando se jubilen en los próximos veinte años. Esta situación se tiene que solucionar inmediatamente para evitar los problemas sociales de Malasia con una población que no cesa de envejecer y el crecimiento tan rápido de la inflación de los últimos años también muestran un cambio en el sector informal a pesar de que los empleos y la protección social y los salarios y la seguridad están ahí entonces el Gobierno actuar para garantizar este mecanismo de Seguridad Social inclusivo también el sector informal, y aumentar la edad de la jubilación no es la solución eficaz. Ni todos los sectores, ni todas las industrias encajan para los trabajadores más ancianos como el sector de la construcción o las distintas plantaciones o el sector manufacturero y el fondo de jubilación tiene siempre que garantizar un sistema salarial que no cambie. Estamos al sector privado de empleadores y al Gobierno a que tengan en cuenta la situación de los funcionarios y a que lo examine de cerca para mejorar también el bienestar de los funcionarios y la productividad gubernamental. Apoyamos también la iniciativa del Gobierno para mejorar el sistema de formación profesional de Malasia, el TVT y en ese sentido, agradecemos los esfuerzos en el ámbito de los aprendizajes para dar prestaciones al sector gubernamental y también a través de un desarrollo, los recursos humanos que vienen del sector privado. Agradecemos también la declaración del ministro malayo de



recursos humanos de que el Ministerio está dispuesto a que entre en vigor una nueva ley sobre los aprendizajes y confiamos en que se materialice pronto para evitar ninguna explotación en la mano de obra y garantizar que la seguridad sea un derecho. Aprovecho también para hacer extensivo mi más sincero agradecimiento a la OIT, ACTRAV y a la CTI porque no han cesado de apoyar a los trabajadores durante la pandemia brindando pautas, pero también con formación y mejorando y cambiando las competencias de estos trabajadores y es un compromiso que agradecemos sobre manera. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Mbodou Mbami Abdoulaye

Gobierno (Chad)

Muchísimas gracias. Estimado Presidente, estimado Director General, Damas y Caballeros, estimados delegados. Permítanme hacer mía las intervenciones de los delegados que me han precedido para también, en nombre de la delegación de Chad, felicitarle por haber sido elegido Director General de esta Organización. La justicia social se basa en la igualdad de derechos para todos los pueblos y también se basa en la posibilidad de que todos los seres humanos, sin ningún tipo de discriminación, puedan beneficiarse del progreso económico y social en cualquier rincón del mundo y de hecho, por eso es tan pertinente su visión de la justicia social que se manifiesta a través de la Memoria que estamos debatiendo en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que hace especial hincapié en cuan necesario es que haya una gran justicia social que se centre en los seres humanos y que se base en los derechos. A día de hoy, tiene que haber muy pocos, o ningún país que no se ve afectado por la cuestión de la justicia social que nos reúne a día de hoy y es muy alentador ver las propuestas de reflexión que propone el Director General a través de su Memoria. Esta Memoria define claramente las cuatro dimensiones de la justicia social que se han visto perjudicadas debido al contexto político y económico actual. Debido a la discriminación y a las condiciones poco encomiables que existen en el ámbito laboral. Excelencias, Damas y Caballeros, el Gobierno de transición de Chad, bajo la batuta del General Mahamat Idris Déby Itno tiene la determinación de reforzar por una parte la justicia social y los derechos humanos y por otra parte respetar los convenios internacionales del ámbito del trabajo y las recomendaciones que mandan de la Oficina Internacional del Trabajo también. Entonces, emanando de esta dinámica, la constitución revisada de nuestro país garantiza todas las libertades fundamentales, los derechos humanos y de los ciudadanos, lo que incluye la libertad de asociación y de reunión, de manifestación pacífica, el ejercicio del derecho sindical y como no, también del derecho de huelga. Obviamente, estos derechos se ejercen siempre en un marco jurídico y reglamentario. Siendo conscientes de cuán importante es nuestra juventud y preocupándonos por promover que haya empleos para la mayoría de la población activa, el Gobierno, respetando sus compromisos contraídos a nivel internacional, ha lanzado un proceso de reflexión que ha permitido adoptar la política nacional de empleo y formación profesional haciendo hincapié en que hay que reforzar la capacidad de encontrar un empleo y la inserción en el ámbito del empleo y especialmente para los jóvenes, las mujeres y otros grupos vulnerables. En el ámbito de la protección social, por otra parte, nuestras medidas se van a centrar en poner en marcha un sistema de protección social integrado entre otras cosas, mejorando las prestaciones brindadas, ampliando la cobertura social para que llegue a nuevas categorías. Esta voluntad de reforma ha permitido elaborar un proyecto de Código de Seguridad Social. Además, en el ámbito laboral y de las relaciones profesionales, Chad sigue muy vinculado al principio de la negociación colectiva y del tripartismo. Para



nosotros es una forma privilegiada para reglamentar las relaciones laborales y para ello, los esfuerzos para reforzar el diálogo social y los acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales económicas han permitido dinamizar y reforzar estos mecanismos y también consolidar su institucionalización basándose en un enfoque que tiene como fundamento reforzar los derechos fundamentales en el trabajo y la estabilidad de la empresa y su desarrollo. Cabe resaltar que estos esfuerzos han permitido poner en marcha una serie de órganos de seguimiento y de evaluación del pacto social trienal del 4 de octubre de 2021 con todas las organizaciones sindicales. Damas y caballeros, el Presidente de transición, ha convertido el diálogo social en su leitmotiv, lo considera como una herramienta inevitable en la búsqueda de soluciones para todas las crisis sociales. Está convencido de que la paz duradera solo se puede basarse en una justicia social y por eso ha organizado una mesa redonda contando con todos los militares políticos en Doha antes de un diálogo nacional, inclusivo soberano y esta reunión ha permitido reforzar y garantizar al pueblo de Chad que también vamos a relanzar la economía del país. Además, creemos que una estrecha colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo dentro del programa del país de trabajo decente, es necesario. Bien conscientes de todas estas medidas, como digo, creemos, reiterado orador, que es necesaria una colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo y con el Programa por países del trabajo decente y por eso compartimos, estimado Director General, plenamente su idea e incito que ha llegado por tanto el momento de crear una coalición mundial para la justicia social, concluyo la cita. Y a modo de conclusión, quiero reiterar una vez más, en nombre de mi Gobierno y de la delegación que me acompaña, nuestro más sincero agradecimiento a la OIT y también a su estimado Director General por la atención específica que presta a las intenciones y deseos del Gobierno de Chad. Muchas gracias a todos por su amable atención.

Sra. Lydia Mikheeva

**Asociación Internacional de Consejos Económicos
y Sociales e Instituciones Similares**

Muchas gracias, estimada Vicepresidenta, Damas y Caballeros. La situación de muchas estructuras internacionales y la protección de los intereses de la gente alrededor del mundo es especialmente importante teniendo en cuenta las circunstancias actuales. La Organización Internacional del Trabajo y los Miembros de su estructura tripartita han ganado mucha experiencia en lo que al compromiso activo se refiere, para respaldar y llevar a la práctica el desarrollo sostenible. Los Consejos Económicos y Sociales también ven ahí su misión promoviendo una transición justa en esta nueva etapa. Resumiendo, los resultados de la Cumbre del Clima en las Naciones Unidas en 2019, hay que decir que los líderes de cuarenta y seis países acordaron en ese momento promover una transición medioambiental justa, desarrollando planes nacionales a través del diálogo social. Los consejos económicos y sociales cuentan con representantes del estado, de sindicatos y empleadores y también de la sociedad civil y somos así un foro que permite el diálogo social a escala nacional. Los miembros de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares han hecho todo lo que ha estado en su mano en los últimos veinticuatro años desde que existen, con miras a defender los intereses de la clase trabajadora en cada uno de sus países y también en los Estados Miembros de nuestra asociación. Estamos en contacto directo con los ciudadanos de nuestros propios países que se dirigen a nosotros cuando requieren alguna ayuda o alguna recomendación y como resultado del trabajo organizado en la plataforma de nuestra asociación hemos tratado y



presentado una serie de ideas básicas en lo que a una transición justa se refiere. Adaptar, por ejemplo, a las industrias y el empleo a escala continental es algo imposible si no contamos con una redistribución de los lugares que generan flujos financieros y bienes. Ignorar este factor contribuye de forma significativa a flujos de migración aún más intensos que afectan profundamente al mercado laboral de muchos países, vacían a unos y saturan otros. Entonces, los esfuerzos supranacionales deberían centrarse en lograr una influencia en lo que a las políticas de las grandes empresas se refiere para poder de forma simultánea, defender un programa respetuoso con el medioambiente y promover el empleo en las distintas regiones del mundo donde prevalece el desempleo y además también, se propone alentar el desarrollo de sus propias economías respetuosas con el medioambiente en dichas regiones. Nos parece que es un desafío lograr de forma simultánea, que se garantice que los empleadores, respeten los intereses de la clase trabajadora y, por otro lado, sabiendo como emerge la situación en lo que al desempleo se refiere en muchas partes del mundo. Lograr el equilibrio entre los intereses de las empresas y los de los ciudadanos que buscan una vida mejor no es tarea sencilla, pero creemos plenamente que en nuestros esfuerzos mancomunados pueden suponer un insumo muy útil en este ámbito. Nuestra Asociación Internacional junto con la OIT y otras organizaciones pertinentes puede y debe convertirse en un agente clave de una transición justa a escala internacional facilitando un diálogo social, sin el cual sería imposible construir una sociedad inclusiva y equitativa a la par que democrática. Con esto concluyo. Muchas gracias por su atención.

Sr. Albert Emilio Yuson

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Señora Presidenta. Muy buenas tardes a todos. La Memoria del Director General de la «Promoción de la justicia social» establece lo siguiente, el principio de la libertad sindical y el reconocimiento eficaz a la negociación colectiva son la columna vertebral de la fundación y el fundamento normativo de la OIT. Los derechos sindicales no son solo los cimientos del trabajo de la OIT, sino que también son las herramientas fundamentales para poder lograr la justicia social porque la justicia social no va simplemente a ocurrir así por arte de magia. El cambio dramático alejándonos de la justicia social tal y como se describe en la Memoria, surge en buena medida debida al fracaso de los Gobiernos a la hora de proteger los derechos sindicales y también en lo que las empresas y su respecto se refiere. Dicho fracaso supone un factor capital en lo que a la erosión de la democracia y el aumento de regímenes autoritarios se refiere. La libertad sindical es un derecho y no es en ningún caso un delito, y sin embargo los líderes sindicales están encarcelados, son torturados, son asesinados, simplemente por ejercer dicho derecho. Están encarcelados en lugares como Myanmar, Hong Kong, Camboya y Bielorrusia por simplemente darles algunos ejemplos. En Corea del Sur, ha habido algún progreso en el pasado. Los sindicatos sin embargo bajo el Gobierno actual sufren un acoso jurídico sistemático, y justo en este preciso instante, hay diecinueve sindicalistas encarcelados por haber ejercido su derecho fundamental. Un acoso reiterado y sin fundamento hizo que Yang Hoe-Don, líder del sindicato de la construcción se prendiera fuego a sí mismo en una protesta en mayo, entonces queremos justicia para Yang Hoe-Don. Nosotros hemos trabajado con los trabajadores migrantes y sus correspondientes asociaciones en Qatar durante cerca de un decenio, ayudándoles a que pudieran formarse y conocieran sus derechos y cómo ejercer dichos derechos. El mundial de la FIFA ha concluido sin estar a la altura de su promesa de un legado de trabajo decente y sin el derecho de que los trabajadores migrantes



constituyan y formen parte de sindicatos y sin su derecho a la negociación colectiva no podemos argüir que se ha cumplido con el cometido. Ha llegado el momento de que el Gobierno de Qatar se comprometa y dé un paso al frente llamativo para reconocer los derechos fundamentales de los trabajadores a formar sindicatos y reconocer también a estos sindicatos mundiales para que puedan operar con libertad. Los derechos de los trabajadores migrantes son una frontera, una frontera mundial para la justicia social. La migración además es un desafío mundial, uno que exige respuestas mundiales. Los migrantes pueden ser extranjeros, pero no son otra cosa que seres humanos. Negarles a los migrantes los derechos humanos universales es como considerarlos menos que seres humanos. La Memoria del Director General además también dice que la libertad sindical brinda los cimientos para una participación democrática y también para un verdadero diálogo social. Ahora bien, en los últimos años, la batalla en muchos países se ha centrado en salvar la democracia, lo que significa luchar contra la extrema derecha pero también lograr funcionarios elegidos para que puedan estar al servicio del pueblo en vez de contar con un puñado de empresarios e individuos adinerados. Debemos organizarnos para movilizarnos en contra de los intereses poderosos que tienen algún juego a la hora de utilizar en exceso los recursos naturales de la misma forma que lo han hecho durante decenios, extrayendo la riqueza de los trabajadores y diluyendo la protección laboral. Todo esto exige que los representantes de los trabajadores a la par que los de los empleadores se sienten en torno a la misma mesa, y esto no solo es una respuesta para que el cambio climático sea justo sino para que todo esto funcione. Reducir la temperatura mundial es un ingente desafío, pero también supone una oportunidad para volver a darle forma a la economía mundial de tal forma que esté al servicio del pueblo, proteja el planeta y brinde también un mejor futuro para todos. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Maxime Legrand

Confederación Internacional de Técnicos

Estimada Vicepresidenta, damas y caballeros, distinguidos delegados. Es un auténtico honor para un servidor, tomar la palabra hoy en nombre de la Confederación Internacional de Técnicos. Esto supone para mí una oportunidad para destacar el papel fundamental de estos directivos y técnicos, dándole forma a los lugares de trabajo que encajen de cara al futuro y sean también economías y sociedades más eficientes y sostenibles. Me permite recordar el papel de estos técnicos y directivos en el diálogo social porque pueden facilitar la comunicación y también el entendimiento entre diversas partes interesadas. En calidad de directivo, uno asume responsabilidades contando con pericia y un equipo, uno acepta defender lo colectivo independientemente del tamaño y la forma que tome, ya sea un equipo, ya sea un taller, un sindicato, una empresa, una ciudad o un país. Cuando uno se implica en una organización como las nuestras, la Asociación de los Directivos y Técnicos la idea también es tener un impacto en torno a nosotros, en nuestra empresa y de forma más amplia en la sociedad en la que vivimos. En calidad de organización que representa a los directivos tenemos por tanto un cometido de doble naturaleza y con estas palabras soy bien consciente de los retos a los que nos enfrentamos que son cada vez más numerosos. En primer lugar, la guerra que tiene en este momento lugar en Ucrania y que no acaba. Es una tragedia porque estamos hablando de que cada semana son asesinadas miles de personas, una guerra con ciberataques internacionales con el objetivo de permanente de desestabilizar a las democracias y lamentablemente esta guerra tiene repercusiones bien concretas. A medida que los precios de la energía



escalan, cada uno está más proclive a centrarse en sus problemas diarios, en sus necesidades primarias, la alimentación, la vivienda, la calefacción o el costo de la movilidad y obviamente esta situación no favorece objetivos capitales de mayor recorrido. Sin embargo, las preocupaciones a corto plazo y la resiliencia futura están estrechamente relacionadas. Por eso necesitamos diseñar soluciones medioambientales y climáticas teniendo argumentos empresariales bien claros ahora. En el mundo interconectado hoy, los directivos tienen la importante responsabilidad de no solo que sus organizaciones sean exitosas sino también en lo que al bienestar de sus empleados se refiere y de la comunidad en general. Son los catalizadores del cambio y la transformación, son también responsables de que se tomen decisiones estratégicas de que se dediquen bien los recursos y de garantizar una eficiencia operativa. Los técnicos tienen un papel capital en la promoción del trabajo decente y mejorando también las condiciones laborales. Ahora bien, para poder lograrlo hay muchas condiciones que tienen que darse y entre ellas, evidentemente, está también la libertad de actuar. Esto debe ser reconocido dentro del diálogo social en cualquier rincón del mundo y los directivos necesitan tener ahí su lugar. Ahora más que nunca, nosotros los directivos debemos defender nuestras posiciones, poner entre dicho lo que hacen y planifican nuestros líderes para nosotros y lo tenemos que hacer porque está en nuestra naturaleza el querer entender las cosas para nosotros mismos, pero también para aportarle sentido a nuestros propios equipos. Lo que ocurre es que esto ahora más importante que nunca cuando vemos que algunos de los valores que hemos defendido como el ser profesionales, el saber de qué habla cada uno, el rigor a la hora de mostrarlo, todos estos valores cada vez los comparten menos, algunas de las élites políticas de este planeta. Por este motivo debemos proseguir trabajando para inspirar a las generaciones actuales y futuras. Necesitamos verdaderos líderes que den forma a un futuro que sea viable y en el que se pueda vivir, necesitamos empleados y directivos formados, necesitamos significado, necesitamos vivir en una sociedad más equitativa que ofrezca igualdad de oportunidades para todos independientemente de las diversidades y minorías. Debemos mostrar lo que implica el liderazgo hoy en día. Distinguidos delegados, distinguidos representantes gubernamentales, tengan debidamente en cuenta lo siguiente, alentar políticas que promuevan el liderazgo y que garanticen que se represente a los directivos en el diálogo social y que también garanticen sindicatos independientes, políticas que den perspectivas para las futuras generaciones y que permitan lograr nuestro potencial colectivo preservando siempre la libertad y la salud que son los dos elementos más importantes de los que disponemos todos. Una sociedad donde la forma de trabajar se organice de tal forma que se tenga en cuenta a los empleados, se valore la función de los directivos y donde se esfuerce para alcanzar competencias y pericias sabiendo que el que encara bien los desafíos recibe un premio. Ahí tendríamos una sociedad mucho más innovadora y creativa, mucho más eficiente a nivel económico y también que redundaría en mayor beneficio para la democracia. Con esto concluyo. Muchísimas gracias por su atención.



Sr. Andrés Román

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Sus excelencias, señores delegados y observadores, Con gran satisfacción, debo señalar que el mutualismo americano, a través de nuestra Organización de Entidades Mutuales de las Américas, ODEMA, está presente, una vez más, en la Conferencia Internacional de la OIT. En primer lugar, deseo destacar y felicitar al señor Director General por su significativo informe acerca del impostergable desafío de promover la justicia social y la imperiosa necesidad de adoptar un contrato social renovado, cuyo

eje radique en los derechos humanos, tanto a escala nacional como internacional. El sistema mutual de América viene trabajando activamente en el logro de esas condiciones insoslayables, que comprenden las reiteradas recomendaciones de la OIT, tendientes a mejorar el acceso a las oportunidades de empleo, y posibilitar un nivel de vida adecuado, con el propósito que todas las personas puedan vivir de manera digna y productiva. Nuestra Organización comparte la visión de la OIT, considerando a la justicia social como un cuerpo integrado por políticas públicas y privadas, que involucren a los Estados y a los miembros de la Sociedad Civil, diseñadas para garantizar la seguridad del ingreso y el acceso a servicios esenciales para todos, prestando particular atención a los grupos vulnerables, protegiendo y empoderando a las personas a lo largo de todo su ciclo de vida. Esta definición, involucra la filosofía y la práctica del sistema mutual en toda su extensión, reafirmando el paradigma que marca que no existe ninguna situación que afecte al ser humano, que le sea indiferente al mutualismo, compartiendo el propósito inspirador de esas recomendaciones. Asimismo, podemos afirmar que el sistema mutual es un alto exponente de la justicia social efectivamente aplicada, dado que los diversos servicios que brindan a millones de familias asociadas constituyen un factor de suma trascendencia para el logro de una vida digna, en los habitantes de las comunidades donde las organizaciones tienen presencia e incidencia. Esta aseveración, se fundamenta en el sentido de solidaridad, conjuntamente con la adhesión a la doctrina y principios del sistema mutual, que encuentran al ser humano como centro de su misión. La justicia social, concepto sobre el cual la Declaración de la OIT pone especial énfasis, requiere, por cierto, un proceso de globalización que contemple el principio de equidad como uno de sus pilares esenciales para el logro de los objetivos. Como ya se ha dicho en ocasiones anteriores en este ámbito, las estructuras funcionales de las entidades mutuales reúnen a miles de trabajadoras y trabajadores, con una profunda vocación de servicio al prójimo, destacando su pertenencia al modelo social que los tiene como protagonistas en la primera línea de lucha contra la pobreza, la exclusión, la discriminación y todo tipo de vulneración de los derechos humanos. También es indudable, que el mutualismo, bastión de la economía solidaria, es una de las más genuinas formas de organización, que aplica exitosamente la metodología del asociativismo, con el objetivo de contribuir al establecimiento de los postulados de la OIT, teniendo en vistas primariamente, a la protección social en toda su dimensión. Nuestra Organización, comparte plenamente que las acciones deben desarrollarse en un marco integrador y globalizado, con un fuerte acento en el fortalecimiento de una justicia social ecuaníme y sustentable. Este proceso, que se está llevando a cabo dentro del sistema, ha sido recientemente reconocido por la resolución sobre la promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su 66.^a reunión plenaria. Resolución que hace referencia a la discusión general celebrada en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2022, relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria. ODEMA, celebra este suceso histórico sin precedentes dentro de la economía social y solidaria, mediante el reconocimiento mundial al aporte fundamental que brindan las mutuales en la configuración de un futuro sostenible, a la vez que constituye un paso trascendental para su crecimiento y desarrollo. Cabe destacar que, desde su creación, ODEMA, junto a otras organizaciones de la economía social y solidaria, viene trabajando de manera incesante en diversos ámbitos internacionales en la promoción y difusión de la labor que realiza la mutualidad, constituyendo un factor de suma valía para el logro de una vida digna para los habitantes de las comunidades en todo el mundo. Por último, ODEMA, vuelve a decir presente en nombre del mutualismo americano, con el firme compromiso de seguir propulsando la consolidación de los preceptos enunciados en esta conferencia. Muchas gracias.



Sra. Lorraine Sibanda**StreetNet International**

Señor estimado Presidente, estimados delegados de esta conferencia: Mi nombre es Lorraine Sibanda, soy la Presidenta de StreetNet International, una alianza global de vendedores ambulantes y comerciantes informales con veinte años de existencia, y representando a más de 600 000 trabajadores en 52 países. También soy Presidenta de la Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe. Hablando en nombre de los vendedores ambulantes y otros comerciantes informales, nos complace ser parte de la Conferencia Internacional del Trabajo y tener esta oportunidad de hacer escuchar nuestras voces una vez más. En la mayoría de los países, todavía no somos reconocidos como trabajadores y, por lo tanto, no nos beneficiamos ni de protecciones laborales ni de esquemas de protección social. En última instancia, no tenemos un asiento en la mesa donde se toman decisiones que nos afectan directamente. Aprovecho esta oportunidad para pedir nuevamente la plena implementación de la Recomendación núm. 204, de manera que asegure nuestra participación en un diálogo social inclusivo en todos los niveles y en los procesos de planificación y toma de decisiones. Si nuestro objetivo es No dejar a nadie atrás, debemos garantizar que todas las organizaciones de trabajadores tengan el derecho a la negociación colectiva, incluidos los vendedores ambulantes, trabajadores domésticos, recolectores de residuos y trabajadores a domicilio, entre otros, que representan el 61 por ciento de la mano de obra mundial. El cambio climático se ha convertido en una parte inevitable de nuestras vidas cotidianas, somos especialmente vulnerables a sus impactos. Nuestros miembros han sido desplazados y se les ha impedido trabajar debido a condiciones climáticas extremas o desastres naturales. A su vez, las personas desplazadas buscan sobrevivir en la economía informal como primera opción para llevar el pan a sus familias. Por lo tanto, la informalidad está creciendo con el cambio climático. Un caso reciente es el ciclón Freddy en Malawi y Uganda, que desplazó a cientos de nuestros miembros y destruyó sus medios de vida. Otros casos son las inundaciones en Mozambique y también en Bangladesh, que también afectaron a miles de personas. Como vendedores ambulantes, trabajamos en espacios públicos, expuestos a todo tipo de peligros. Trabajamos bajo un calor abrasador y estamos expuestos a otras condiciones climáticas extremas. Necesitamos desesperadamente condiciones de trabajo seguras y saludables. Por lo tanto, los Estados Miembros deben considerar el impacto de la crisis climática en el bienestar de todos los trabajadores. Para enfrentar estos efectos, necesitamos urgentemente la implementación de medidas de protección social y laboral, incluyendo asistencia social y seguros sociales. Teniendo en cuenta que un número considerable de vendedores ambulantes y de mercado son mujeres, a menudo las únicas proveedoras de sus familias, también es imperativo que los Gobiernos aseguren una protección adecuada durante el periodo de maternidad para todas las mujeres, incluidas aquellas que trabajan por cuenta propia. Los Gobiernos también tienen la obligación de garantizar directamente un entorno seguro y saludable, y proporcionar saneamiento, acceso a agua y electricidad, instalaciones de almacenamiento, infraestructura de mercado adecuada y transporte público decente y asequible. De manera rutinaria también tenemos que hacer frente a muchas violencia y acoso por múltiples fuentes. Por lo tanto, recordamos una vez más la necesidad de ratificar e implementar el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso, en ese texto se reconoce el papel de los Gobiernos y las autoridades locales para garantizar nuestra seguridad en el mundo del trabajo. A pesar de todos los desafíos que enfrentamos, es importante destacar también nuestras contribuciones positivas a la economía nacional y al medioambiente.



Hacemos que los alimentos y el agua potable producidos localmente sean más accesibles y asequibles en áreas de bajos ingresos. Como vendedores de bienes de segunda mano, también somos actores cruciales en la economía circular. También desempeñamos un papel muy importante como agentes de salud pública durante la COVID-19. Nuestras contribuciones y nuestros trabajos deben recibir el reconocimiento de los Gobiernos y demás partes interesadas. No somos un problema, somos parte de la solución. Queremos agradecer nuevamente a la Conferencia Internacional del Trabajo por centrar sus discusiones en la Transición Justa y la Protección Laboral, que son tan importantes para los vendedores callejeros y en los cuales nuestra voz apenas se escucha. Apreciamos ser parte de estos debates porque creo que no se puede hacer nada por nosotros si no estamos nosotros presentes. Muchas gracias.

Sra. Christine Nathan

Comisión Católica Internacional para las Migraciones

La Comisión Internacional Católica de Migraciones se complace en presentar esta declaración en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en respuesta al informe del Director General. Desde 1951, ICMC ha servido a migrantes y refugiados en todo el mundo, tanto a través de su extensa red de Conferencias Episcopales Católicas y otros socios de la sociedad civil inspirados por la fe católica, como a través de su defensa global y programas humanitarios y de reasentamiento en países con desafíos complejos relacionados con la migración y los refugiados. Ponemos el respeto por los derechos y la dignidad de nuestros beneficiarios en el centro de nuestros esfuerzos, independientemente de su fe, raza, etnia o nacionalidad. Hace poco, nuestra organización ha estado apoyando los servicios locales de la Iglesia Católica en Ucrania, atendiendo a millones de personas desplazadas internamente con asistencia de emergencia, salud mental y apoyo psicosocial, y allí hemos observado de primera mano el impacto de esta crisis en el trabajo y los trabajadores. Nuestra organización es plenamente consciente de que la presente sesión de la CIT se lleva a cabo en un momento crucial de la historia económica y social, en el que el mundo del trabajo se enfrenta a desafíos profundos y de gran alcance, incluido el impacto a largo plazo de la pandemia de COVID-19, crisis económicas y conflictos, guerras, persecuciones, desigualdades e injusticias, tanto recientes como continuas, pero a menudo ignoradas y olvidadas, en todas las regiones del mundo. No hay duda de que las cargas más pesadas recaen sobre aquellos que son más vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes forzados, refugiados y trabajadores informales. Al mismo tiempo, deseamos destacar las fortalezas y la resiliencia de estas mismas poblaciones, así como sus contribuciones tan necesarias a las sociedades que las acogen, protegen, promueven e integran. ICMC desea plantear las siguientes observaciones y compromisos a la atención de esta distinguida reunión. En el contexto del mercado laboral global actual, el modelo económico consumista y el objetivo de maximizar las ganancias se persiguen a expensas directas de los trabajadores y constituyen un ataque a su dignidad y derechos humanos. Los esfuerzos comunes, guiados por valores compartidos, deben constituir la fuerza motriz hacia el desarrollo sostenible. Durante los últimos seis años, ICMC ha colaborado estrechamente con la OIT en la promoción de la justicia social, el trabajo decente y digno, con salarios justos. Hemos llevado a cabo tales esfuerzos en estrecha asociación con el Dicasterio para el Desarrollo Humano Integral de la Santa Sede, y con una extensa red global de organizaciones de inspiración católica y otros actores de fe y organizaciones de base en todas las partes del mundo. Este último esfuerzo se conoce como el futuro del



trabajo, el trabajo después de Laudato Si y se inició en apoyo de la celebración del Centenario de la OIT. ICMC da la bienvenida al futuro lanzamiento de la Coalición Global por la Justicia Social y se compromete a apoyar y participar en esta iniciativa. En conclusión, permítanme recordar que la migración es un fenómeno universal que ha existido desde tiempos inmemoriales y es inseparable de la cuestión laboral. Por lo tanto, ambos deben abordarse desde una perspectiva y acciones arraigadas en la Justicia Social. Muchas gracias señor Presidente.

Sra. Macarena Fernandez Grimalt

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Representantes de los Gobiernos, de los Empleadores, Compañeras y Compañeros, La Memoria del Director General de la OIT, dirigida a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, pone el acento en la búsqueda de la justicia social, un concepto muy caro al sentimiento, a la doctrina y a la práctica de las organizaciones de los trabajadores latinoamericanos. Nos reconforta e inspira el nuevo énfasis que recibe ese valor, frente a la realidad actual y debido a las constantes amenazas a la paz mundial, al equilibrio ambiental, al mundo del trabajo y a la dignidad del trabajador. Si bien el crecimiento económico es un resultado importante, a menudo crucial, su valor total debe estar relacionado con la posibilidad que ofrece a las personas de disfrutar de derechos humanos, libertades civiles, buena salud, un medioambiente limpio y seguridad individual. El contrato social se ha visto fracturado por el aumento de las desigualdades, los conflictos y el debilitamiento de las instituciones destinadas a proteger los derechos de los trabajadores. En muchos países, las crisis económicas, financieras, sanitarias y ambientales han generado un creciente descontento y desconfianza con respecto a las instituciones establecidas y a los responsables de la gobernanza y la vida pública. El atraso económico, la desigualdad extrema de rentas, la inseguridad en sentido amplio, las pobreza extendidas reclaman un protagonismo activo del Estado, el cual rendirá sus frutos si está acompañado de razonables capacidades de planificación, ejecución, evaluación y control. La disposición de esas capacidades es condición fundamental para alcanzar el objetivo de crecimiento sostenible, con justicia social. Un Estado protagonista, florece mejor en el campo de la democracia representativa. La democracia representativa de este tiempo, tal como la conocemos, aparece desafiada y cuestionada por la emergencia de personajes debido a un creciente descontento del ciudadano con la política tradicional, se auto perciben o intentan que los electores los perciban como providenciales, rebeldes o disruptivos. Está comprobado que, en varios casos, esos aventureros derrapan o derivan hacia la autocracia o el autoritarismo, para perpetuarse, en el poder. En estos casos, terminan siendo censurados o removidos o no reelegidos por la misma ciudadanía. Luchar por la defensa de los derechos laborales, sindicales y por la valorización del control público es el claro objeto que nos marca la realidad, su ausencia facilita la corrupción y el desvío de fondos, pone en riesgo la vida y la salud de los ciudadanos. La problemática del desarrollo sostenible con justicia social, teniendo en cuenta los desafíos del tiempo que viene, va a ser de alcance global, común a todos los compañeros y compañeras de la OIT y requiere de la existencia y funcionamiento constante de una red de colaboración multidisciplinaria. Nosotros, como trabajadores y trabajadoras del control estamos en condiciones de hacer nuestro propio aporte para disciplinar al efecto. Para que en cada país ese aporte se concrete en algo fructífero, es necesario defender nuestras instituciones y fundamentalmente a sus trabajadores. Va en esa dirección el documento de septiembre del veinte veintidós donde los empleadores,



trabajadores y Gobiernos concordaron en la importancia de alguna futura norma que proteja a los trabajadores que, en ejercicio de sus responsabilidades, deban objetar actos realizados por los gobernantes y que son susceptibles de sufrir diferentes formas de acoso laboral, económico, político, etc. En mi carácter de Secretaria de Relaciones Internacionales de la ULATOC y UITOC y con el incondicional apoyo de todos los países que la componen, y de la ISP (Internacional de Servicios Públicos), hemos impulsado la elaboración de una norma, que de sancionarse protegerá a los trabajadores del control. Nuestro proyecto cuenta con la comprensión y conocimiento de los responsables de los departamentos de normas y de actividades sectoriales, así como del Consejo de Administración de la OIT. Esta circunstancia nos brinda la firme esperanza de que este proyecto se convierta en una realidad indispensable en busca de sociedades más igualitarias y con justicia social. Muchas gracias.

Sr. Walter Merkis

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Gracias, señora Vicepresidenta. Comenzamos por felicitar al Presidente por su informe, y asumimos el compromiso de sumarnos activamente a la iniciativa por la justicia social que usted impulsa y se lanzará la próxima semana durante la Conferencia. Los trabajadores y las trabajadoras del sector técnico administrativo, no docentes, de las universidades públicas de las Américas organizadas en la CONTUA venimos a reafirmar la necesidad de avanzar con celeridad en la elaboración de una norma internacional que establezca la garantía de un suelo de derechos para nuestro sector. Nuestros colegas docentes poseen dos Recomendaciones internacionales elaboradas en forma conjunta por la OIT y la UNESCO, la general relativa a la situación del personal docente de 1966 y la Recomendación específica relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior de 1997. Estas normas, se integran al sistema de control de la OIT con la revisión periódica de la Comisión de Aplicación de Normas, y la existencia de un Comité Mixto OIT-UNESCO que analiza su cumplimiento, pero no incorporan en su protección a nuestros representados. Esta situación debe ser reparada. Docentes y no docentes compartimos nuestra tarea en las mismas Universidades, sufrimos las consecuencias de la falta de cumplimiento de las condiciones de trabajo decente por parte de los mismos empleadores, pero no gozamos de los mismos estándares de protección. Estamos avanzando en los pasos previos que nos permitan junto a OIT diagnosticar con precisión el estado de las relaciones laborales en nuestro sector, para luego comenzar los diálogos de construcción de consensos tripartitos, y desde la CONTUA, junto a la Internacional de Servicios Públicos, solicitamos el apoyo del Director general y la oficina para transitar este camino con celeridad. Señor Presidente, son tiempos difíciles en algunos de los países de la región para los trabajadores que representamos. En Costa Rica el Gobierno lleva adelante una política contraria a todas las normas internacionales restringiendo autoritariamente el ejercicio del derecho a la huelga, condicionado el desarrollo de la negociación colectiva, y aplicando normas peyorativas que intentan dismantelar el sistema de protección social. En Guatemala la Universidad de San Carlos se encuentra cerrada desde hace dos años por la valiente huelga estudiantil que rechaza la violación de la autonomía que se produjo con la elección fraudulenta del Rector y sufrimos el amedrentamiento constante a nuestros dirigentes sindicales que sufren amenazas y campañas de desprestigio. En Perú, la crisis política conlleva también la interrupción de los procesos de diálogo, y la permanente dilación en los procesos que perfeccionen la negociación colectiva en el sector público. En Panamá, estamos atentos a que no se concrete el intento de los sectores conservadores de



licuar los avances en materia de negociación colectiva que fueron destacados por la OIT hace apenas tres años en nuestra Universidad Nacional de Panamá. Por otra parte, señor Presidente, queremos presentar en esta conferencia la propuesta de generar una alianza estratégica entre la OIT y las Universidades para recuperar los debates que concluyeron en la Declaración del Centenario y generar una vinculación entre el mundo académico y el mundo del trabajo para proyectar soluciones sustentables a los problemas que afrontamos, desde la CONTUA invitaremos a la OIT a reunirse con el Espacio latinoamericano y Caribeño de Educación Superior y realizar los trabajos que nos permitan sellar un acuerdo en la próxima Conferencia que se realizará en San Luis, Argentina, en el 2024. Finalmente hacemos un llamado a los Gobiernos y a los actores sociales para asumir un compromiso por la paz duradera, sustentado en un nuevo contrato social fundado en la garantía del trabajo decente, en el cual unamos los esfuerzos para terminar con la pobreza, achicar las brechas de desigualdad, y cambiemos radicalmente la política ambiental. Todo ello será posible, si entre otras cosas, garantizamos el derecho humano a la educación superior, entendido como un bien público y social, que debe ser garantizado por los estados. Muchas gracias.

Sr. Felix Alberto Campos Cáceres

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Señora Vicepresidenta y señores Miembros de la OIT. Reciban el saludo de 3 millones de trabajadores municipales concentrados en la Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales y en particular de la Federación de Trabajadores Municipales del Perú FETRAMUNP a la que me honra presidir. Participamos en la agenda de protección del trabajador, con énfasis en la defensa del trabajador municipal latinoamericano y en particular del trabajador municipal peruano, quienes luego de cuarenta y dos años de lucha en las calles superando permanentes abusos de los funcionarios de diferentes Gobiernos y en especial de los Ministerio de Economía y Finanzas, logramos por primera vez en el año 1979 lograr el derecho de Negociación Colectiva el mismo que ha sido promulgado el 2 de mayo de 2021. Sin embargo, el Ministerio de Economía y Finanzas pese a la existencia de esta ley sigue intentando vulnerar nuestro derecho de Negociación Colectiva usando los métodos, a través de la Ley anual de presupuesto, su facultad legislativa delegada o sus iniciativas legislativas, tales como créditos suplementarios que, si bien tienen concedidas, son indebidamente usadas para invadir nuestro campo laboral, ajeno a la materia presupuestal y para hacer contrabando normativo contra en contra de los trabajadores municipales de nuestra patria, el Perú contra el ejercicio del derecho de negociación colectiva. La identificación oportuna de estos contrabandos normativos ha permitido nuestras conexiones, nuestra gestión parlamentaria y lucha en las calles, lo que, ha frenado esta mala intención del Ministerio de Economía y finanzas que ha pretendido; Uno, tratar de revisar e invalidar nuestros convenios colectivos. Dos, tratar de criminalizar la negociación colectiva, a través de la destitución de dirigentes y funcionarios y también la cárcel para aquellos que, a la interpretación del Ministerio de Economía y Finanzas, hayamos ejecutado mal el ejercicio de la negociación colectiva. Este año, el Ministerio de Economía y Finanzas, utiliza nueva metodología, a través de manipulación de la programación presupuestal, recortando los plazos para que, las incidencias económicas en materia de negociación no sean insertadas en los presupuestos de los años. Solicitamos, a la OIT, se Oficie al Estado peruano y llame la atención a estos funcionarios del Ministerios de Economía peruano, para que cesen sus insistentes pretensiones y, además, sea posible legislar una compatibilidad entre los ciclos de negociación colectiva y el ciclo presupuestario. Por otro lado, los trabajadores



municipales chilenos siguen levantando tres grandes tareas en el ámbito municipal, como son, democratización, descentralización y modernización de estas instituciones. Estos tres ejes constituyen una necesidad de la población chilena y de los trabajadores municipales chilenos con el objetivo de reducir las barreras existentes entre los servicios públicos y las personas, acercar el Estado a la ciudadanía, mejorar la calidad de la democracia y constituir en derecho la opinión de los trabajadores en los asuntos sobre la gestión política de sus municipios. La ULATMUN se ha sostenido en el tiempo, gracias a la Confederación de Obreros y Empleados Municipales de Argentina, que ha sido nuestra Hermana mayor para el resto de los trabajadores municipales de América Latina. En Argentina existen 590 000 servidores municipales nucleados en esa Organización Madre la COEMA y, pese a la buena organización de nuestra Confederación de Obreros Municipales de Argentina y una muy buena legislación sindical, hay un sistema de precarización laboral con fuerte injerencia política producto de la creación de becas, pasantes, monotributos, y planes sociales que propician el trabajo no registrado. Y en particular en la provincia de Santa Fe el Gobierno cercena el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores municipales ya que habiendo dos organizaciones para negociar legalmente solo permiten y discriminan a una sola violentando así la libertad sindical, por ello denunciamos al Gobierno de Santa Fe Argentina para que cese en la discriminación de la FESIM, afiliada a la ULATMUN Hay Inexistencia de paritarias municipales en Argentina y de convenios colectivos. Los municipales argentinos quieren que se fije un mínimo vital y que este mínimo vital sea móvil que fija el estado, que la ley no prevé para los trabajadores municipales argentinos. Pareciera ser que los municipales argentinos no pueden igualar a otras organizaciones hermanas sindicales que sí poseen este derecho de las Paritarias Nacionales. Solicitamos a esta OIT emane documentos a los países, como Chile, como Perú, como Argentina para que se adecuen a la legislación vigente. Muchísimas gracias.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Muchísimas gracias, señor. Estimados delegados, con esto concluye la lista de oradores previstos para esta tarde, a todos agradezco su contribución, esta es la última plenaria de este día, con lo cual, les deseo una excelente velada hasta que volvamos aquí mañana. Con ello señores se levanta la sesión.



► **Viernes, 9 de junio de 2023**

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Buenos días queridos delegados, les ruego ocupen sus asientos. Tengo el honor de inaugurar la octava sesión de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo esta mañana. Delegados, por favor, vayan sentándose, gracias. Esta mañana seguiremos con la discusión general del informe de la Presidenta del Consejo de Administración y la Memoria del Director General. Ambos informes y el Anexo se presentaron en plenaria el lunes y han sido el tema de nuestros debates en plenaria desde entonces. Espero hayan podido descansar y estén dispuestos a seguir esta mañana con las veinticuatro intervenciones previstas. Le recuerdo a sus excelencias que el límite de intervención son cinco minutos. Les ruego respeten este límite de tiempo. Les ruego también, tengan a bien cooperar manteniendo silencio en la sala, a fin de que, los oradores, puedan realmente centrarse en sus intervenciones en la tribuna. Sin más, invito al primer orador a hacer uso de la palabra. Tengo el honor de invitar a el Sr. Sattar Mohbarliyev Presidente de la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán. Tiene la palabra.

Sr. Sattar Mohbaliyev

Trabajadores (Azerbaiyán)

Presidenta, participantes, damas y caballeros. Les saludo en nombre de la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán y les deseo éxito en estas labores. Señalar que Azerbaiyán no se libró de las consecuencias del COVID-19 que afectó a la vida de la población y los indicadores económicos. Pese a esta consecuencia, nuestro país pudo mantener un desarrollo económico sostenible. En 2022 el PIB de Azerbaiyán aumentó en un 4,6 por ciento en comparación con el año anterior. En los últimos veinte años el salario mínimo del país se ha multiplicado por 17,3 y las pensiones por 12,3 y además, hemos empezado a aumentar las pensiones anualmente según la tasa de inflación. También se han adoptado reformas, programas integrales y leyes relacionadas con el ámbito social, lo cual, ha repercutido notablemente en el bienestar de la sociedad. El objetivo principal del documento «Azerbaiyán 2030» Prioridades nacionales para el desarrollo socioeconómico, adoptado en 2021 es aumentar el bienestar de la población, fortaleciendo la economía del país, reduciendo la pobreza al mínimo, retornando a la población a los territorios liberados de la ocupación y facilitando acceso al mercado extranjero. Como una de las principales medidas de Azerbaiyán, cabe mencionar, el proyecto de Aldea Inteligente que llevó a cabo el Estado para estimular el proceso de asentamiento de la población en los territorios liberados. La experiencia del mundo demuestra que con estas aldeas es posible reducir el nivel de pobreza hasta un 50 por ciento, La implementación de este programa garantiza el cumplimiento de nuestras obligaciones adquiridas de acuerdo con la Carta Social Europea. Queridos participantes de la Conferencia, en junio de 2022 se celebró una Conferencia en Bakú con la colaboración de la OIT sobre «la determinación de las prioridades y resultados del Programa nacional sobre trabajo decente 2022-2026 entre la República de Azerbaiyán y la OIT» en esta conferencia, los interlocutores sociales tuvieron que ratificar el Convenio núm. 187, marco de promoción de salud y seguridad en el trabajo. Se está haciendo algo al respecto, creemos que el marco legislativo para ratificar el Convenio núm. 187 de la OIT ya está en curso en nuestra República, claro,



sin el apoyo técnico de la OIT, el llevar a cabo investigaciones y aportar cambios en la legislación para cumplir estas obligaciones no va a ser fácil. Hay un alto nivel de cooperación entre la OIT y nuestro país y espero que el apoyo técnico y la cooperación mutua prosigan con la OIT para formar a sindicalistas en cuanto a la protección social. Presidenta, lamento que, durante el 111.º reunión también hubo ocasiones de abuso de esta plataforma con fines de propaganda política, más concretamente, la delegación de Armenia, reiteradamente hizo alegaciones contra nuestro país. La delegación de Armenia, alegó que Azerbaiyán no cumple con la orden de la corte internacional de justicia y que está afectando al movimiento de civiles por la vía de Lachin, afectando negativamente a la salud y las vidas de las personas. Refutamos dichas alegaciones, nos complace compartir la siguiente información, como medida de seguimiento a la orden pertinente de la corte internacional de justicia en abril de 2023 la República, creo un control fronterizo en la vía Lachin. Ese nuevo control es un mecanismo de transparencia y aplicación de la ley en cuanto al movimiento por la vía lachin garantizando la seguridad de movimientos incluyendo los movimientos con fines médicos. Por otra parte, ese control se creó para impedir el abuso sistemático y a gran escala de esa vía Lachin por Armenia. Abuso que incluiría la rotación del personal del ejército Armenio que está estacionado ilegalmente en territorio de Azerbaiyán, así como, transferencia de armas municiones, entrada de terroristas y otras actividades ilícitas que afectan a la vida y salud de los civiles de la región. Recordarle a la delegación de Armenia que la orden de la CIJ estipula que la república de Azerbaiyán adoptará todas las medidas disponibles para garantizar el movimiento sin trabajas de personas vehículos y cargas por el corredor Lachin en ambos sentidos. Recomendar también que la obligación de garantizar la libertad de movimiento y otros derechos humanos y libertades, no incluye el derecho de las personas a un cruce no reglamentado de las fronteras estatales. De cara a futuras reuniones y sesiones proponemos que la delegación de Armenia se abstenga de abusar de los foros internacionales con fines de propagandas falsas, incluyendo, interpretaciones erróneas de las ordenes de la CIJ. Gracias.

Sr. Michal Maksymiuk

Empleadores (Polonia)

Distinguidos delegados, es un honor dirigirme a esta reunión de la Conferencia Internacional en nombre de la delegación de empleadores polacos, felicitar al Sr. Gilbert Hougbo por su nombramiento como Director General de la OIT, manifestar nuestro agradecimiento por su informe «los retos y oportunidades para una perspectiva centrada en el ser humano en cuanto a futuros puestos de trabajo». Estamos viviendo cambios sin precedentes, incertidumbres debidas a esa necesidad de aplicar la transición emergente y la digitalización. Todas estas fuerzas están forjando nuestras economías, sociedades y mercados de trabajo creando nuevas oportunidades de crecimiento en base a tecnologías innovadores, soluciones organizativas, inclusión social. También, plantea muchos riesgos en los trabajadores, empresas, comunidades. La pandemia de COVID-19 ha aumentado aun nuestros retos exponiendo como frágiles nuestros sistemas de protección social. La vulnerabilidad de algunos empleadores y otros sectores frente a estos cambios del entorno del lugar de trabajo, al mismo tiempo, los empleadores, Gobiernos y trabajadores, transforman las economías para que se adapten más a los cambios globales actuales. Si queremos superar el efecto negativo del cambio climático y los disturbios causados por COVID-19 y otros desastres naturales, si aspiramos a un lugar de trabajo más idóneo, todos debemos colaborar aún más, en aras de la solidaridad, respetando las



normas y no un diálogo artificial. A parte de la crisis causada por COVID, los países de Europa central y oriental se enfrentaron a dificultades por la guerra de Ucrania, son efectos negativos para las economías de nuestros países y todo esto ha causado problemas de migración. Estos impactos no deseados de la guerra en nuestro mercado laboral nos impulsan a que se adapten los sistemas de educación a condiciones adversas, por ello, la cooperación y la unidad son fundamentales y, de veras, queremos ayudar a los necesitados y afrontar estos retos debidamente. El informe del Director General pide que nos comprometamos a la justicia social promoviendo el trabajo decente para todos, identifica cuatro ámbitos de acción, garantizar acceso a los servicios públicos, mejorando los sistemas de protección social, mejorando el diálogo social y el tripartismo, cumplir con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Apoyamos finalmente esta visión. Reconocer la función clave de la OIT a la hora de orientar y cooperar con estos Estados Miembros y los interlocutores sociales. También hay retos y oportunidades con el entorno cambiante en el mundo laboral, la digitalización, migración, cambio climático, cambios demográficos y sociedades. Como empleadores polacos, esperamos que el Gobierno Polaco se ocupe de mejorar el diálogo social, la interlocución social por ello cabe esperar que un diálogo tripartito social incida aún más en la sociedad y las economías sin dejar de mantener ese carácter tripartito. Creemos que el diálogo social y los interlocutores sociales pueden contribuir mucho a afrontar los retos que afectan a la economía y sociedad polaca a promover la innovación y la competitividad. Por estos motivos, otros beneficios del tripartismo garantizar la distribución equilibrada de los intereses, mayor cooperación, facilitar la aplicación de políticas y acuerdos. Damas y caballeros, les agradezco a todos la participación activa en la Conferencia, valor las contribuciones perspectivas sobre estos muchos temas que hemos debatido, creo que juntos lograremos cambiar las cosas, con justicia social y trabajo decente para todos. Gracias.

Sr. Francisco Torrealba Ojeda

Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

Gracias señora Presidenta. En nombre de mi Gobierno valoramos la Memoria del Director General de la OIT relativa a la necesidad de una mayor justicia social mundial. A los medios para alcanzarla y a las oportunidades que existen, tanto a nivel internacional, como nacional, para impulsar un enfoque basado en las personas y basado en los derechos. Apostamos por el éxito de esta 111.ª reunión de la Conferencia sobre temas de gran relevancia, como el aprendizaje de calidad, la protección de los trabajadores y la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles. En este periodo Venezuela ha continuado trabajando para la recuperación plena del estado de bienestar social construido en revolución, gracias a nuestro respeto irrestricto a la dignidad y los derechos humanos de todos los trabajadores garantizándoles el derecho al trabajo, a la seguridad social y promoviendo y fortaleciendo su participación en conjunto con el sector empleador y el Gobierno, en el desarrollo de procesos productivos bajo esquemas más humanos y relaciones de producción socialmente sustentables. Recientemente, el Presidente Nicolás Maduro Moros, decretó importantes medidas para elevar y sostener el ingreso mínimo vital de los trabajadores, así como, la protección de los fondos de las prestaciones sociales mediante la asignación de activos de producción petrolera. Todo con un enfoque ajustado a la Ley Nacional del Plan de la Patria 2019-2025 y en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, continuamos garantizando la igualdad de derechos, condiciones sociolaborales y entornos sostenibles en el mundo del trabajo en República Bolivariana de Venezuela. A pesar de nuestra difícil situación por



el asedio que ha significado el inhumano bloqueo económico y la imposición de más de 930 ilegales medidas coercitivas unilaterales, por parte de la derecha internacional y sus aliados. Reiteramos que la aplicación de estas criminales medidas, las guerras comerciales, los bloqueos y sabotajes a economías de naciones independientes para derrocar o debilitar Gobiernos soberanos, es una forma perniciosa de también, afectar al futuro del trabajo. Alertamos sobre este tipo de acciones contrarias al derecho internacional y cuyos devastadores efectos inciden negativamente en el disfrute de los derechos humanos, incluyendo el derecho al trabajo, a la salud, al desarrollo y a la vida misma de los pueblos. Venezuela lucha con valor e inteligencia en el plano nacional y, a través del multilateralismo en contra de estas acciones de guerra económica para defender los derechos fundamentales, las libertades de los seres humanos y el futuro de la humanidad misma. A pesar de estos ataques imperialistas, nuestro Presidente Nicolás Maduro Moros, continúa avanzando junto a su pueblo, en la transformación estructural del país hacia el reimpulso de una economía diversificada, solidaria, incluyente y sostenible, promoviendo un diálogo renovado con todos los sectores sociales y políticos nacionales. Señora Presidenta, Venezuela continua avanzando a través de un diálogo social amplio e inclusivo, muestra de ello, es la realización de tres ediciones del denominado Foro de Diálogo Social, el cual, se ha convertido en un espacio de encuentro y debate franco y directo en el que, se ha privilegiado el perfeccionamiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, labor para la cual, hemos contado con el apoyo y asistencia técnica de un equipo de alto nivel de la OIT, encabezado por su propio Director General. Este diálogo se ha producido bajo un clima de respeto y buena voluntad. El impulso continuo de la justicia social en el mundo del trabajo en la República Bolivariana de Venezuela forma parte del sólido compromiso de derechos humanos para todos y está sustentado en la diplomacia Bolivariana de paz que nos permitirá seguir venciendo las amenazas que acechan a nuestro país. Señora Presidenta, deseo expresarme ahora en nombre del Grupo de Amigos en Defensa de la Carta de Naciones Unidas, integrado por veinte Estados. El Grupo de Amigos apoya a los Gobiernos de Camboya y Nicaragua en su intercambio con la Comisión de Aplicación de Normas y valoramos sus avances en el cumplimiento de los convenios de la OIT sobre la base del diálogo social. Condenamos las acciones arbitrarias de aislamiento y las ilegales medidas coercitivas unilaterales que van en contra del principio de igualdad soberana, la libre determinación y la no injerencia en los asuntos internos de los estados. En este sentido, creemos que la aplicación de la invocación del artículo 33 de la Constitución de la OIT a Bielorrusia, representa un enfoque poco contractivo y que podría impedir el alcance de resultados positivos. Por último, nos gustaría reafirmar nuestro firme compromiso con la causa justa de Palestina y del Golán sirio ocupado y nuestra solidaridad con el heroico pueblo palestino, incluidos sus trabajadores. Muchas gracias señora Presidenta.

Sra. Xiaoping Wang

Gobierno (China)

Queridos amigos, el Gobierno de China apoya la Memoria del Director General de la Conferencia, valora los esfuerzos de la OIT por lograr la justicia social mediante trabajo decente y encomia la iniciativa del Director General por crear una Coalición Mundial para la Justicia Social. El cumplir con las aspiraciones de las personas de cara a una mejor vida, es el fundamento de la equidad y la justicia social. En los últimos años, al aplicar la filosofía de desarrollo centrado en las personas que preparó el Presidente Xi Jinping, el Gobierno chino resolvió históricamente el problema de la pobreza absoluta protegiendo los derechos e intereses legítimos de los trabajadores,



mejorando continuamente las competencias de los trabajadores. Hemos logrado pleno empleo relativamente en un gran país en desarrollo de más de 1 400 millones de personas y hemos creado una mayor red de seguridad social, ha mejorado el nivel de vida de las personas chinas y también gozan de acceso a servicios sociales y más oportunidades de contribuir al desarrollo nacional. Bajo el liderazgo del Partido Comunista de China está motivado el pueblo chino unido para promover prosperidad común para todos en base a nuestra propia realidad, dispuestos a integrar el progreso material, cultural, ético, en conjunto con armonía entre la humanidad y la naturaleza de cara a un desarrollo pacífico para elaborar la humanización china más completa. Elaborar el desarrollo humano exhaustivo y el progreso social en un país en desarrollo con una población tan grande como la china es algo sin precedentes por su enormidad y complejidad y también en cuanto a su envergadura e impacto. Velaremos por que se equilibren la eficiencia y la equidad fortaleciendo el valor social y las normas de equidad y justicia garantizando la plena participación y desarrollo del pueblo centrándonos en el empleo como principal sustento. Por ello, hemos aplicado la Estrategia de Primer Empleo para lograr empleo de calidad y pleno y hemos optado por un sistema de distribución de ingresos como sistema básico para promover la prosperidad común tratando de mejorar los grupos de ingresos bajos y ampliar el de los grupos de ingresos medios. Lograremos una red social segura para el sustento de las personas y mejoraremos también el sistema de seguridad social abarcando a toda la población en zonas urbanas y rurales para que sea un sistema justo, unificado, fidedigno, bien reglamentado y sostenible. Observamos hoy, cambios notables en este último siglo no vistos en el siglo anterior, retos como crisis, incertidumbres, desigualdad, discriminación, marginación, en el mundo laboral que plantea nuevos retos para el desarrollo de los Estados Miembros. Para abordar soluciones se requieren esfuerzos conjuntos, he aquí varias propuestas, primero, respetar el desarrollo centrado en las personas, los intereses fundamentales de las personas en aras de promover y aplicar la visión centenaria de la OIT, un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo para ello tiene que haber más oportunidades de empleo, mayor calidad de empleo, más ingresos, mejor protección social y velar porque los frutos del desarrollo beneficien a la población obrera de una forma más justa. También garantizar mejor el bienestar de las personas de cara al desarrollo. Debemos seguir promoviendo un desarrollo coordinado, equilibrado, crear más puestos con crecimiento económico, mayor inversión de capital humano, mejorar la gestión de relaciones laborales facilitando la interacción positiva de colaboración mutua entre el desarrollo de calidad y la mejora del bienestar de las personas. También, respetar la inclusividad, la cooperación, respetar esa visión de gobernanza mundial con un crecimiento compartido mediante la discusión la colaboración y el multilateralismo. Aprovechar también esa función de coordinador de liderazgo de la OIT, mejorando la cooperación para el desarrollo y contribuyendo a los mandantes tripartitos de Estados Miembros para que estudien modelos de gobernanza laboral que correspondan a sus contextos nacionales dando un impulso para promover la modernización con características diversificadas. Damas y caballeros, amigos, en un mundo tan cambiante del mundo pleno de oportunidades y retos el Gobierno chino se compromete a colaborar con los mandantes tripartitos para que nuestro futuro sea mejor contribuyendo a una comunidad humana con un futuro compartido. Gracias.



Sr. Bakhtiyor Makhmadaliev

Trabajadores (Uzbekistán)

Presidenta, permítame saldarles en nombre de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán deseándoles pleno éxito en esta conferencia. En la Memoria del Director General de la OIT, Sr. Gilbert Houngbo, se señala que tiene que avanzar la justicia social, es decir, que cabe definirla así, son derechos y posibilidades para acceder plenamente al empleo, al trabajo productivo, una repartición justa, una atención justa. La República de Uzbekistán mucho se esfuerza en este sentido. A raíz de lo cual, mejoró el bienestar de nuestra población, se transformaron los sectores de nuestra economía, se aplicaron reformas sistemáticas para garantizar los derechos e intereses del ser humano tratando de crear una autentica sociedad civil. Prosigue en estas reformas, lo cual es un logro notable de nuestra Confederación de Sindicatos, representamos los intereses de más de 5,5 millones de trabajadores, ha habido notables transformaciones de nuestro país este año en varios ámbitos, conceptos democráticos, logros como derechos y libertades del ser humano, la prelación del derecho, la transparencia, la libertad de opinión, la igualdad de género, todo ello está bien asentado ya en nuestro país. También, se ha transformado el mundo laboral en la nueva versión de la Constitución en nuestra República y una norma según la cual, cada cual tiene derecho a acceder a un trabajo decente, a elegir su profesión y condiciones favorables de trabajo que correspondan a las exigencias de la salud y seguridad en el trabajo, tienen derecho a la remuneración de su trabajo sin ninguna discriminación y el salario no debe ser inferior al salario mínimo fijado y también deben contar con prestaciones de desempleo. El Código del Trabajo en nuestra República define también los conceptos de la colaboración en el ámbito laboral y también de los sistemas de diversos órganos de colaboración con las condiciones que se centran en todos los aspectos laborales. Las Comisión Tripartita sobre Trabajo ha tenido un mandato ampliado, es decir, que tiene una función muy importante la Comisión en el desarrollo del país. Actualmente, los sindicatos y la sociedad civil, trabajan de forma incansable por mejorar aún más para que todos vivan mejor, no en un futuro lejano si no, hoy en día, todos los logros en cuanto a justicia social, nos han permitido crear una inspección de trabajo. Los sindicatos contribuyen a estas reformas para que tengan un mayor impacto para que puedan garantizar en la población atención médica, prestaciones sociales, instaurar también un sistema de seguridad social. Todos estos temas están en nuestra orden del día, están también los problemas de trabajadores migrantes, la formación permanente y también la ayuda a los ciudadanos que van al extranjero. Queda mucho por hacer, es evidente, para lograr una autentica justicia social, para lograr una autentica distribución equitativa de los frutos del progreso. Esperamos que vayan aumentando en la proporción de estos ingresos. Todavía no hemos logrados la plena y justa distribución, aunque los sindicatos se esfuerzan porque haya una transición en el marco de la transformación climática. Se requieren muchos esfuerzos para transigir a nuevos aspectos y reciclaje. En nombre del Gobierno felicito a la OIT por toda la atención que brinda a nuestro país, por toda la ayuda que nos brinda, les recuerdo a todos los que actúan en sindicatos que la actividad sindical no es un crimen, no es una actividad extremista para nada, quería subrayarlo. Les deseo pues, a todos, el éxito. Esperamos que todas nuestras expectativas den sus frutos. Gracias.



Sr. Juan Antonio Ledezma**Empleadores (Panamá)**

Muchas gracias. Señor Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia de la OIT, señores Vicepresidentes empleadores y trabajadores. Señores delegados, señoras y señores. En nombre del Consejo Nacional de la Empresa Privada de la República de Panamá. Reconocemos y ponderamos que la Memoria del Director General de la OIT, nos presenta en cuatro capítulos las dimensiones de la justicia social, derechos humanos universales y capacidades, igualdad de acceso a las oportunidades, transiciones justas y distribución equitativa. Del análisis de la Memoria instamos a la OIT a destacar el trabajo realizado por el sector empleador en materia de justicia social de la siguiente manera; reconocer la importancia de la función de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente como lo establece la Declaración del Centenario. Apoyar el papel del sector empleador como fuente principal de crecimiento económico y la creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y a las empresas sostenibles. Establecer una estrategia y agenda amplia para destacar y promover el papel que juega la productividad en la reducción de la pobreza y la desigualdad. Reflejar la relación estrecha entre productividad, competencia y justicia social. Resaltar la contribución del sector empleador, a la protección social, la creación de empleo decente y la importancia de las alianzas de los sectores públicos y privados para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Resaltar el logro que ha tenido la OIT en materia de justicia social, reafirmando el tripartismo y el diálogo social. No es viable el diálogo social que excluya de manera directa o indirectamente al sector empleador o al sector trabajador y parafraseando al Director General en su discurso inaugural, no podemos aplicar la política del avestruz. Queremos ahora señalar brevemente algunas de las contribuciones del sector empleador de la República de Panamá en materia de justicia social. La pandemia de la COVID-19 provocó la crisis económica más grande de los últimos cincuenta años. Sus efectos todavía se sienten. Durante este difícil periodo de nuestra historia, el sector empleador estuvo en la primera línea de promoción de las medidas de bioseguridad con el interés persistente de restablecer los puestos de trabajo y generar nuevas oportunidades. El CoNEP, presento al Gobierno siete propuestas prioritarias definidas por su alto impacto en corto plazo con el propósito de revertir la tendencia de desempleo y recuperar los niveles de crecimiento económico. Indudablemente el mayor generador de empleo es el sector empleador y por ello requiere del apoyo firme y decidido para que las empresas sean sostenibles y se generen empleos formales. En el tema de la protección social, el Consejo Nacional de la Empresa Privada ha mantenido una posición muy clara sobre el tema de la Caja del Seguro Social. Es importante un cambio profundo e integral que permita que la Caja de Seguro Social cumpla a cabalidad su propósito. El CoNEP, tiene una propuesta estructural basada en tres pilares que se sustentan en estudios técnicos encaminadas a la creación de un sistema de pensiones que sea sostenible, universal, equitativo y verdaderamente solidario. Esta propuesta ha sido presentada en diferentes espacios de diálogo social. El CoNEP, ha manifestado la necesidad de relanzar la mesa de diálogo social por la Caja de Seguro Social y que se enfrente el problema antes de que la inacción produzca efectos irreversibles para trabajadores, empleadores y la sociedad en general. Muchas gracias.



Sr. Malek Ezzahi

Gobierno (Túnez)

Excelencia, Presidente de la CIT, damas y caballeros. Primero, me gustaría decirles, cuán orgulloso me siento por hacer uso de la palabra en esta conferencia, es el único foro de diálogo y consulta entre los componentes tripartitos y hay una serie de aspectos de los que tratar que son cruciales. El informe de avanzar la justicia social dice que la OIT tiene que seguir el ritmo de la evolución y desempeñar un papel a nivel regional e internacional para lograr el desarrollo sostenible que debería de impulsar la justicia social, promover el trabajo para todos, especialmente tras la COVID-19, así como, los retos que ha conllevado. La OIT tiene que esforzarse por superar los retos centrándose en el ser humano y la justicia social tiene que formar parte de todas las políticas nacionales e internacionales. Especialmente porque actualmente asistimos a múltiples crisis y crecientes desigualdades que marginan a más personas e impiden el crecimiento económico, la creación de empleo y crean condiciones de inestabilidad para los trabajadores y sus familias. Una paz universal y duradera podrá conseguirse solamente si se basa en la justicia social que debe de garantizar la dignidad, la libertad y la igualdad de todas las personas. La justicia social es uno de los objetivos clave que persigue la OIT y considero que ha de ser el objetivo clave que busquen todas las políticas nacionales e internacionales. Damas y caballeros, mi país, Túnez, ha adoptado un enfoque de desarrollo alternativo basado en buena gobernanza y de forma participativa. Es un enfoque que garantiza que todos participan, es inclusivo, promueve la descentralización, refuerza la actividad económica, el crecimiento, las reformas sociales y ello basándose en el Plan de Desarrollo adoptado para 2023-2025 en Túnez. El Plan de Desarrollo que lucha contra la pobreza, promueve la justicia social y contra las desigualdades económicas y sociales e impulsa los derechos de los trabajadores. Creemos que la inclusión social es un aspecto fundamental para todos en Túnez y para el desarrollo de una economía local que impulsada también por el sector privado y público, por el decreto 15 de 2022, se adoptó y lo promulgó el Presidente de Túnez que es un decreto que promueve las empresas sociales y muestra que mi país intenta desarrollar una actividad económica y a través de las empresas de naturaleza social para promover la inclusión de todos apartarse de la discriminación y acercarse a los grupos más desfavorecidos de mi país. Deseo aprovechar esta ocasión para recordar el sufrimiento del pueblo palestino y los territorios ocupados, están oprimidos, sufren de la injusticia y deseamos saludar su lucha y esperamos que cuenten con más apoyo y se redoblen los esfuerzos para ayudarles para que tengan derecho a vivir en dignidad y ser independientes logrando la justicia social y la justicia humana básicamente y viva por siempre Palestina y todas las personas desfavorecidas del mundo. Muchas gracias por su atención.

Sr Guangping Jiang

Trabajadores (China)

Muchas gracias señora Vicepresidenta, es un gran placer estar aquí en esta Conferencia Internacional en nombre de los trabajadores chinos y sindicatos, deseo felicitarles por el éxito de esta conferencia y en el informe del Director General explica que las crisis están interrelacionadas, que la desigualdad ha crecido, que unos 7 millones de personas en el mundo viven en una pobreza extrema y recordando que la justicia social es el objetivo fundamental de la Organización y se recalca que tenemos que crear un nuevo tipo de contrato social para lograr el trabajo decente. También,



apoyo al Director General en su Memoria cuando habla de la participación de los interlocutores sociales, sindicatos y todas las partes, lo cual, es crucial y está de acuerdo con los temas técnicos de la Conferencia, con la protección social, transición justa, son importantes para el desarrollo sostenibles y están estrechamente relacionados con la situación en nuestros países. Estoy convencido de que, bajo el liderazgo del Director General y la Presidenta del Consejo de Administración llegaremos a buen puerto en esta conferencia. Propone una mejora en la vida a través de la modernización en China y promover la justicia social y la equidad este año el presidente Xi Jinping ha ampliado a la clase trabajadora del país y ha pedido que se vaya a la modernización para todos los trabajadores y que, su papel haga que el país sea más fuerte e ilumine a toda la nación. Los sindicatos siguen las políticas y siguen el principio de los trabajadores, en primer lugar, tenemos que prestar atención a los trabajadores migrantes y a los trabajadores que tienen que lidiar con problemas acuciantes de salud y otros que necesitan formación. En segundo lugar, nos centramos en el desarrollo de la democracia en todo el proceso, hemos incluido un sistema de gestión democrática en las instituciones y garantizamos que la participación de los trabajadores en la gestión concuerda con la ley. También, se ha establecido un sistema de servicios inclusivos para los trabajadores y para que, puedan mejorar su calidad de vida. En cuarto lugar, seguimos trabajando bien, ofreciendo ayuda a los trabajadores con necesidades y ofreciéndoles empleos y servicios jurídicos para que puedan trabajar y a través de estos esfuerzos los trabajadores tendrán menos inseguridad. Queridos delegados, tomo nota de los debates sobre el caso de Bielorrusia y el artículo treinta y tres de la Constitución de la OIT tenemos en cuenta las poblaciones civiles son siempre las principales víctimas y las familias sufren mucho dolor y estamos a su lado. Esperamos que se llegue a una Coalición Mundial de Justicia Social y entonces no hay que invocar el artículo treinta y tres para tratar con el caso de Bielorrusia. Tiene que haber cambios profundos en el mundo del trabajo y China está preparada para seguir con la evolución actual y seguir con el intercambio de cooperación en los diferentes países y con los sindicatos esperamos unir todas las manos incluido el bienestar de los trabajadores, compartir la modernización, lograr la justicia social para todos y crear una humanidad mejor para el mundo del trabajo. Muchas gracias a todos.

Sr. Akihiro Ichimura

Empleadores (Japón)

Señora Vicepresidenta, muchas gracias por esta oportunidad de hacer uso de la palabra como representante de los empleadores de Japón. Como dijo el Director General, el Sr. Hounbo, en su primer informe, nos encontramos ante un conjunto de crisis, incluyendo el impacto de la pandemia de COVID-19, un aumento del coste de la vida, eventos climáticos extremos, incertidumbre geopolítica y crisis de la deuda a nivel mundial. En medio de todos estos retos se celebró la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo en Kurashiki, Reunión del G7, en Kurashiki en abril de este año y yo participe para representar al B siete junto con el Secretario General de la OIE, el Sr. Roberto Suárez Santos y pedimos a todos los participantes que cambiasen de las políticas defensivas a corto plazo y las cambiasen por una agenda estratégica basada en el crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decentes. Sobre todo, recalcamos la importancia de crear mecanismos políticos que alentasen la creación de empleo, el desarrollo empresarial, las políticas de recualificación y perfeccionamiento eficientes y fáciles de acceder, así como, el desarrollo de crecimiento económico y de unas sociedades inclusivas. El B siete y el L siete recopilaron una declaración conjunta presentada por el Sr. Katsunobu Kato, Ministro de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón.



Esta declaración conjunta instaba a los líderes del G7 a que deliberasen, a que hiciesen esfuerzos deliberados para reducir las desigualdades, promoviesen el trabajo decente, respetasen los principios fundamentales y el derecho al trabajo, invirtiesen en capital humano, protección social, impulsasen el desarrollo sostenible y una transición justa hacia economías de carbono neutrales, alentasen la productividad, la innovación, la creación de empleo decente, el crecimiento económico para lograr un orden económico basado en la justicia social. Los puntos clave de esta declaración se incorporaron en el comunicado de los líderes del G7 de Hiroshima que se presentó el veinte de mayo. También este año, la Conferencia Internacional del Trabajo es un foro donde se debaten precisamente estas cuestiones tan acuciantes que nosotros presentamos al G7 en Kurashiki, un aspecto, la formación y la educación, está siendo tratado en la segunda discusión y tenemos la propuesta de recomendación de aprendizajes de calidad. Los Ministros de Empleo de Trabajo del G7 en su reunión de Kurashiki también tomaron posición sobre el aprendizaje como algo vital para el crecimiento económico y unas sociedades inclusivas. En esta conferencia de la CIT nos centramos en la transición justa como discusión general. En la OIT se ha presentado un informe para debatir ampliamente las cuestiones relacionadas y se espera llegar a realizar, lograr el trabajo decente, dentro de poco, estaremos ya a medio camino de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año, esperamos que los representantes de los Gobiernos, Empleadores y Trabajadores utilicen el tiempo que queda para debatir en profundidad y aclarar las cuestiones que hay que aclarar para lograr un futuro brillante para todos. Muchas gracias.

Sr. Anthony Yaw Baah Akuamoah-Boateng

Trabajadores (Ghana)

Presidenta, en primer lugar, deseo felicitar al Director General por su nombramiento a este alto cargo y lo hago en nombre de los trabajadores organizados en Ghana, el Congreso del Sindicato de Ghana, así como, todos sus afiliados, se unen plenamente a la noble visión del Director General de hacer avanzar la justicia social. El Director General debatió esta visión con los líderes en Ghana en febrero y le aseguramos que haremos nuestra parte para hacer avanzar la justicia social en Ghana en África y a nivel mundial. Ahora bien, lo que nos tenemos que preguntar todos es, ¿Cómo vamos a hacer avanzar la justicia social? ¿De qué modo? Por suerte contamos con las herramientas para hacer avanzar e incluso lograr la justicia social, es decir, los convenios internacionales del trabajo, podemos lograr un mayor nivel de justicia social en todas partes del mundo si mejoramos la aplicación de las normas de trabajo existentes, sobre todo, si nos centramos en los convenios principales como el ochenta y siete, que tiene que ver con la libertad de asociación, el noventa y ocho que tiene que ver con la negociación colectiva, deben recibir ambos un especial interés y atención para hacer avanzar la justicia social. Estos convenios son fundamentales, dan la fuerza, el poder y la voz a los trabajadores y empleadores y protegen sus intereses y hacen avanzar la justicia social de sus miembros. Un número importante de países le han ratificado los dos Convenios. Ghana ratificó los Convenios núms. 98 y el 87 en 1959 y el 1965, respectivamente. Los trabajadores de Ghana han ejercido estos derechos de manera justa y equilibrada desde que lograron la independencia del colonialismo británico en 1957, incluso también durante regímenes militares, pero en los dos últimos años hay muchos trabajadores de Ghana no han podido ejercer su derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva, sobre todo, con empresas que son propiedad extranjera. Actualmente estamos tratando un caso en el que está implicada una central eléctrica de China que se llama Sunon Asogli Power en Ghana y que es



propiedad de Shenzhen Energy Group Company Limited, así como, el Fondo de Desarrollo Africano de China. Los trabajadores de esta compañía han decidido unirse, afiliarse al sindicato en 2021, pero la dirección china de la compañía y sus colaboradores de Ghana están haciendo lo imposible para frustrar sus esfuerzos y mientras hablo, a los líderes del sindicato en esta compañía les acaban de despedir como parte del esfuerzo para impedir este proceso de sindicalización. Pedimos a la OIT que ofrezca el apoyo técnico necesario a Ghana para que finalice el examen de su legislación laboral y de la protección adecuada a los trabajadores. También pedimos a todas las organizaciones internacionales sindicales que apoyen al congreso de la Unión de Sindicatos de Ghana y que se avance en la justicia social para el pueblo de Ghana. Muchas gracias.

Sr. Agni Deo Singh

Gobierno (Fiji)

Presidenta de la conferencia, distinguidos Ministros, delegados, bula vinaka, saludos. Es un honor para mí hacer uso de la palabra en nombre de mi país, Fiji, también es importante para mí hablar en nombre del Ministro de Empleo Productividad y Relaciones Industriales porque todas las otras veces que participé en la OIT, en esta reunión, yo también estaba como representante de los trabajadores, por ello, ahora es un privilegio para mí representar al Gobierno, así como, en igualdad y cooperación con empleadores y trabajadores. Señor Presidente, el veinticuatro de diciembre del año pasado Fiji asistió a un nuevo amanecer con la elección y creación del Gobierno de coalición, Gobierno popular de coalición, estamos entrando en un viaje enorme de transformación política para salvaguardar la democracia, los Derechos Humanos y el Estado de derecho. Una de las principales prioridades del Gobierno es impulsar un entorno laboral armonioso porque ha habido incumplimiento de las normas laborales y de los derechos sindicales y ausencia de diálogo social. El Gobierno de coalición reconoce que el trabajo decente es indispensable y cumplimos con todos los procesos de reforma de leyes llevando a cabo consultas con los interlocutores tripartitos. También, hemos puesto la edad de jubilación de los trabajadores a sesenta años para garantizar que puedan tener una seguridad de empleo y puedan tener trabajadores cualificados y también han creado la junta asesora de relaciones de empleo de conformidad con el Convenio núm. 144 y eso permite el espíritu del tripartismo y las relaciones de buena fe en el empleo. Reconocemos que este enfoque va a reforzar nuestra capacidad de hacer frente a los retos nacionales globales, así como, a las peticiones de los trabajadores. Una cuestión fundamental es que Fiji se encuentra ante el fenómeno de la movilidad laboral y nos preocupa que esto dificulte el desarrollo de la cohesión social y la identidad nacional. Presidente, el Gobierno de Fiji se compromete a equilibrar la movilidad laboral y sus repercusiones y queremos asegurar la protección de los trabajadores y su bienestar y trabajamos estrechamente con los interlocutores y valoramos altamente en nuestra población, los derechos que figuran en la Constitución y en los convenios de la OIT. El Gobierno de Fiji trabaja para establecer los consejos salariales tripartitos para determinar un salario mínimo en diferentes sectores de la economía. Los consejos basados en la industria van a trabajar también de manera tripartita con los representantes del Gobierno, sindicatos y empleadores y ello, en todos los sectores para determinar un salario mínimo decente. Presidente, Fiji está decidida a trabajar estrechamente con la OIT y todos sus mandantes tripartitos para lograr trabajo decente para todos y apreciamos el apoyo y la ayuda de la OIT sobre todo en momentos difíciles de inestabilidad política y de crisis. Estamos comprometidos a hacer frente a las preocupaciones manifestadas por la



comisión de expertos y presentaremos nuestro informe en septiembre. Esperamos reforzar nuestra cooperación con la OIT en un futuro. Muchísimas gracias.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Gracias Ministro. Delegados, les informo que el Gobierno de Armenia ha solicitado el derecho de réplica en lo referente a la intervención del delegado de trabajadores de Azerbaiyán, le concederé ese derecho al final de esta sesión cuando hayamos completado la lista de oradores de esta mañana. Debe ser breve la respuesta, no más de dos minutos y debe ser en lenguaje parlamentario siguiendo las costumbres de la OIT, no va a haber replica a esa réplica, pero ahora vamos a seguir con el siguiente orador. Tengo el honor de dar la palabra al Sr. Wills Ragel, Presidente de la CBSTCPP, delegación de trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela. Adelante.

Sr. Wills Rangel

Trabajadores (República Bolivariana de Venezuela)

Muchísimas gracias. En nombre de los trabajadores y las trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela, extendemos una felicitación al Director General y al Sr. Ali Bin Samik por su designación como Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Compartimos las reflexiones del Director General sobre la situación del mundo del trabajo referentes a las injustas desigualdades sociales presentes en todos los países producto de las contradicciones entre el capital y el trabajo y la agudización de las contradicciones entre los imperios y las naciones soberanas. Nuestra nación soberana independiente ha sido sometida a la aplicación medidas coercitivas unilaterales por parte de un grupo de naciones lideradas por los Estados Unidos y la Unión Europea. Se ha afectado la venta internacional de nuestro principal recurso de exportación, el petróleo, se han bloqueado las cuentas bancarias en el exterior y nos han despojado de activos de la República como la empresa petrolera CITGO y el oro depositado en el Banco Central del Reino Unido. Nuestra economía ha sido sometida ya a siete años seguidos de manipulación monetaria artificial generada desde el exterior que nos ha llevado a un proceso de hiperinflación que ha destrozado nuestros salarios y la protección social, tanto en el sector público, como en el privado. Nuestra nación ha derrotado la elección expresada en el bloqueo internacional, avanza en la recuperación económica ya sumando dieciocho meses de incremento del Producto Interno Bruto, lo cual, ha sido en base a un gran esfuerzo de nosotros los trabajadores que nos hemos organizado en consejos productivos de trabajadores y al lado de los sindicatos de nuestra central de trabajadores y trabajadoras, la ciudad, el campo y las comunas. Nuestra revolución Bolivariana y socialista ha garantizado siempre el diálogo social profundo expresado claramente en la Constitución, mucho más allá del tradicional diálogo tripartito. El Gobierno ha convocado el Foro de Diálogo Social dándole cabida a las organizaciones de trabajadores y empleadores, se han realizado reuniones nacionales y mesas del trabajo que han permitido la discusión de la aplicación en Venezuela de los Convenios núms. 26, 87 y 144 de la OIT. Nos encontramos con que las metodologías aplicadas en diversos países para la determinación del salario mínimo de acuerdo al Convenio núm. 26 no aplica para los países como la República Bolivariana de Venezuela que se hayan sometido a agresiones económicas internacionales, hemos sido insistentes en que los técnicos de la OIT deben desarrollar una metodología adecuada para la



aplicación del Convenio núm. 26 a los países sometidos a bloqueo internacional. El ejercicio del diálogo social, nuestra central de trabajadores, el pasado primero de mayo solicitamos al Gobierno bolivariano de República Bolivariana de Venezuela la aplicación de nueve medidas que nos conducen a la recuperación progresiva de nuestros salarios y a la protección social en el marco de la recuperación económica. Conquistamos medidas tendentes a la recuperación del ingreso mínimo vital y un acuerdo para mejorar la protección social. Desde nuestra República Bolivariana de Venezuela los trabajadores apuntamos a la construcción de un mundo multipolar donde no exista la dominación basada en la explotación de los trabajadores ni la dominación de unas naciones sobre otras y se respete el ambiente mediante formas de producción que nos garantice la conservación la supervivencia de la especie humana. Solo así, conseguiremos la paz definitiva y el bienestar de los pueblos. Acompañamos al Director General en su llamada a atender la situación de los trabajadores en territorios árabes ocupados, en específico de Palestina, ocupada por el Estado de Israel irrespetuoso de todas las normas internacionales de convivencia. En fin, construyamos la justicia social, terminemos con la dominación imperialista, los trabajadores y los pueblos del mundo así lo exigimos, viva la patria. Gracias.

Sr. Nouredine Tabboubi

Trabajadores (Túnez)

Señora Vicepresidenta de la Conferencia, damas y caballeros, buenos días. Ante todo, en nombre del Grupo de Trabajadores Tunecinos, agradecer a todos los sindicatos solidarios de la Unión General Tunecina del Trabajo. Agradecer al Sr. Gilbert Hounbo, Director General de la OIT por su Memoria excelente en lo referente a la justicia social. La precariedad en el informe tiene que ver con esa definición del concepto de justicia social y se presta una especial atención, a la cultura de justicia social y al respeto a los derechos humanos. Señora Vicepresidenta, como sindicato de trabajadores luchamos por la justicia social en dos frentes. Primero el frente nacional, nuestra lucha para un trabajo decente, por trabajos debidamente remunerados, la lucha contra la explotación, el desempleo y la pobreza, la injusticia y la lucha porque se respeten los derechos y libertades, en especial, libertades sindicales, esta lucha corresponde a ese marco de lucha por las capas más desfavorecidas para promover valores de justicia equidad y libertad, igualdad de oportunidades entre todas las capas sociales a nivel nacional luchamos contra los esfuerzos del Gobierno de pretender limitar la libertad sindical mediante la detención de algunos miembros sindicales con sanciones disciplinarias, traslados arbitrarios y la negativa del diálogo social, en especial, con publicaciones que contradicen los convenios internacionales, en especial, los acuerdos firmados con sindicatos. Los trabajadores y sindicatos en todo el mundo se sacrifican mucho por lograr estos objetivos, se enfrentan a todo aquello que pone trabas al diálogo social, a la acción sindical independiente. Además, estos trabajadores se enfrentan a las consecuencias de crisis como pandemias, cambio climático, conflictos, guerras, que causan crisis como la actual crisis alimentaria que se agrava desde que empezase la guerra ruso-ucraniana. En cuanto a nivel internacional creemos que, al no haber justicia en las relaciones internacionales y esa mayor brecha, a nivel económico y financiera entre países pobres y ricos, supone que se concentre la riqueza en los países del norte y se empobrezcan los países del sur. Por ello, recordar lo que reseña el informe o la Memoria del Director General, que es necesario afrontar esta realidad, obrar juntos para promover una justicia social que se centre en el ser humano y que también, se centre en un enfoque global que tenga en cuenta los derechos humanos y consideraciones sociales y económicas. Señora Vicepresidenta,



creemos que tiene una función clave la OIT para lograr un mundo en el que imperen los valores de democracia, libertad, justicia, igualdad, la lucha contra la injusticia y el racismo. Por todo ello estimamos que es fundamental que la Organización se ocupe de el tratamiento de la deuda, que promueva un diálogo internacional para ayudar a los países en vías de desarrollo para afrontar la carga de la deuda externa, convertirlo en inversiones en economía verde. También hay que afrontar lo de la migración. Algunos países del norte del Mediterráneo pretenden libertad de movimiento sin dejar de aprovecharse de la migración de las elites. Por otra parte, se pide a los países del sur que velen más por la protección de las fronteras, una carga suplementaria a la carga que sufren ya estos países. Tiene que haber una visión global frente a la migración. En cuanto a la justicia social, tal como indicó el Director General, solo es posible si tenemos un marco constitucional representativo, democrático, solo es posible si los estados se comprometen a promover y proteger las libertades individuales y colectivas. También estimamos que el crear una Coalición Internacional para la Justicia Social, solo será eficaz si deja de haber guerras y ocupaciones de territorios ajenos, por ello, exhorto desde este agosto foro para recordar el apoyo que brindamos al pueblo palestino hermano y a todos los agentes de producción en palestina. Que todos aquellos que creen justicia y libertad se esfuercen más para proteger al pueblo palestino para poner fin a la ocupación injusta, a las colonias, asesinatos, arrestos, para que se libere a los presos, para que se levante el bloqueo, para que se retiren de los territorios ocupados, para que haya un estado libre e independiente con Jerusalén como capital.

Sra. Aurora Díaz-Rato Revuelta

Gobierno (España)

Muchas gracias Vicepresidenta, buenos días a todos y a todas y gracias por la oportunidad de dirigirme a ustedes en el día de hoy. Es para mí un honor intervenir como Embajadores en nombre del Gobierno de España ante esta 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quiero felicitar al Director General por su visión para promover la justicia social y el trabajo decente, así como, a todas las personas comprometidas con esta Organización cuya razón de ser es la consecución de la justicia social. Hemos escuchado detenidamente el discurso presentado por el Director General a esta conferencia y deseo mostrar la plena sintonía de nuestro Gobierno con su memoria, donde sitúa la justicia social como piedra angular de la recuperación mundial en un mundo centrado en las personas. Apoyamos igualmente la oportunidad de la Cumbre del Trabajo para lanzar una Coalición Mundial con el noble objetivo de luchar contra las crecientes desigualdades y convertir a la justicia social en un imperativo de política mundial, propiciando, de este modo, un aumento de la cooperación multilateral y de la coherencia en materia de políticas. Deseamos que esta organización siga luchando por la igualdad de oportunidades, el equilibrio de género y la defensa de los colectivos más vulnerables, entre los que se encuentran las personas LGTBIQ+. Alentamos al Director General a promover la transición del trabajo no protegido a la economía formal así como a impulsar la justicia social con respecto a las nuevas formas de trabajo en la economía de plataformas y el trabajo infravalorado en la economía del cuidado, en los que existe un porcentaje mayoritario de ocupación de mujeres. Seguimos igualmente con interés los debates que propicia la Conferencia de este año. Merece especial atención la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, donde se prevé adoptar una nueva norma internacional del trabajo, en forma de Recomendación. Resulta imprescindible proteger a las personas a lo largo de su ciclo vital y hacer transiciones equitativas para la creación y el mantenimiento de



empleo decente. En este ámbito, España defiende el aprendizaje permanente como solución al problema del desempleo, pero, más aún, como vía para alcanzar un empleo de calidad, y en esta línea impulsamos la contratación formativa, en coordinación con el sistema de Formación Profesional y con los estudios universitarios, dando, de este modo nuevas oportunidades a nuestros jóvenes. Igualmente, valoramos la oportunidad de abordar los riesgos relacionados con el cambio climático, que esperamos sean ampliamente debatidos en la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa. Las Conclusiones que se deriven de esta discusión, así como las surgidas de la Comisión de Discusión Recurrente, deben orientar las actuaciones de Gobiernos, interlocutores sociales y de la propia OIT todo ello con objeto de avanzar en la consecución de la justicia social. España seguirá siendo un gran aliado de la OIT y puede contar con nuestro compromiso extendido a partir de julio cuando asumiremos la Presidencia del Consejo de la UE. Seguimos en la senda del país que más convenios ha ratificado. Recientemente, nuestra Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social, Sra. Yolanda Díaz, depositó el Convenio núm. 188, sobre el trabajo en pesca, y el Convenio núm. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Estas ratificaciones se suman a los dos Convenios ratificados en 2022 sobre el trabajo a domicilio, Convenio núm. 177 y sobre la violencia y el acoso, Convenio núm. 190. Terminó no sin antes recordar, señora Vicepresidenta, en la casa del tripartismo, que nuestro país aboga por el diálogo social para avanzar en la consecución de los derechos laborales, como demuestran los dieciocho grandes acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales en materia de subida del salario mínimo, el trabajo a distancia, las plataformas digitales de reparto, el subsidio por desempleo para las personas empleadas de hogar, así como la ambiciosa reforma laboral que ha puesto fin al abuso de la temporalidad. Muchas gracias señora Vicepresidenta.

Sr. Fermin Mesa García

Empleadores (Cuba)

Invitados. Acogemos con agrado la presentación de la Memoria del Director General sobre la «Promoción de la justicia social». En ella se analizan los retos, desafíos y propuestas concretas de los mandantes de la OIT para contribuir a promover y alcanzar una mayor justicia social y el trabajo decente en cada uno de nuestros países. Coincidimos en que es un gran retroceso la penosa situación que atraviesa en la actualidad el mercado laboral, inseguridad, injusticia, vulneración de derechos y desigualdades. Reiteramos la importancia de darle el rol preponderante a las organizaciones de trabajadores y empleadores en el plano nacional e internacional para superar estratégicamente la actual crisis múltiple. Son inmensos los desafíos, millones de niños en el mundo trabajan hoy sin estar escolarizados, privados de acceso a una educación de calidad, afectándose la salud, el bienestar individual y el de sus familias. Como consecuencia directa de este fenómeno, se va limitando el potencial productivo del capital humano y la capacidad de los países menos adelantados para promover y asegurar el trabajo decente, lo que, compromete el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible hasta el año 2030. La crisis provocada por la pandemia de COVID-19 hizo profundizar los niveles de desigualdad, pobreza y exclusión social que, unida al incremento de la deuda, la subida de precios de los alimentos y la energía, los conflictos geopolíticos y los efectos del cambio climático, hacen de la justicia social un sueño difícil de alcanzar. Los datos registrados al cierre de 2022 son escalofriantes, apreciándose el descontento y la pérdida de confianza en la gobernanza nacional, pues solo se ha logrado construir la antítesis de la justicia



social que todos debemos procurar. Es innegable que el acceso al empleo pleno, productivo y libremente elegido y la protección social, sientan las bases para mejorar el nivel de vida de los trabajadores, siendo el trabajo digno la fuente principal de bienestar personal y la integración social. Nos urge entonces, priorizar la cooperación internacional multisectorial desde el propio mandato de la OIT, con un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas que, a la vez, garantice un entorno de trabajo seguro y saludable, situando sus derechos, necesidades y aspiraciones en el núcleo de la políticas macroeconómicas, sociales y ambientales de nuestros países. La OIT debería procurar más recursos y conocimientos que permita a los empresarios generar empleos dignos y productivos, la transición justa, la economía verde y la economía digital, donde cada política sectorial que se establezca, garantice un entorno propicio para las empresas sostenibles. Señor Presidente, los empleadores cubanos reconocemos los logros alcanzados por Cuba en materia laboral y social, a pesar de la crisis mundial y los efectos negativos provocados a nuestra población y al sector empresarial por el bloqueo criminal que el Gobierno de los Estados Unidos nos impone hace más de sesenta años. En Cuba, las políticas macroeconómicas promueven como pilar de nuestro desarrollo la innovación científica y tecnología posibilitando a las empresas de la industria biotecnológica nacional el desarrollar vacunas propias para inmunizar a toda la población, a pesar de, los obstáculos económicos, comerciales y financieros que un país bloqueado tiene que afrontar. Los empleadores cubanos mantenemos el diálogo social permanente con los sindicatos y el Gobierno. Se han creado modalidades de empleo seguras, dignas y productivas, a través de la aprobación de más de 8 000 microempresas, pequeñas y medianas empresas privadas, todas encadenadas a la actividad de las empresas estatales, actores principales de nuestra economía, con 219 000 trabajadores ocupados y 135 000 nuevos puestos de trabajo que cuentan todos con protección social. Las mipyme cubanas, que también sufren los impactos de este bloqueo, están integradas a proyectos de desarrollo local, mejorando la gestión empresarial y la vida económica en los municipios. Muchas gracias.

Sr. Marc Leemans

Trabajadores (Bélgica)

Muchísimas gracias señora Presidenta, damas y caballeros, Miembros de esta augusta Asamblea. Aprovecho esta oportunidad para reflejar la pertinencia de la OIT y su mandato. Se suele admitir que el principal medio de actuación de la OIT es su agenda normativa, se consideran algunas normas como fundamentales, es decir, el mínimo mínimo en lo referente al trabajo decente, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, son el núcleo duro de este dispositivo. El trabajo decente se ha convertido en el eje de la hoja de ruta 2030 de las Naciones Unidas con el ODS 8 bajo el hospicio de la OIT. El año pasado, las normas fundamentales también incluyeron el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, pero lo que es más importante es lo que hagamos con estas normas a nivel nacional, en cada Estado Miembro. El uno de julio, estaremos exactamente en la mitad del recorrido hasta el plazo 2030. ¿Estamos también, a medio camino del objetivo del trabajo decente? Ese es un interrogante, cada año los órganos de control de la OIT debaten sobre una serie de relaciones, de normas de trabajo, lo cual, como sabemos no es más que la parte visible del iceberg, habrá que esforzarse mucho más por que se respeten estas normas, e aquí la función y la razón de ser de la OIT y en un contexto cada vez más complejo con tendencias políticas que hacen que el autoritarismo, la exclusión y el odio del otro sean ingredientes políticos y vemos como esto amenaza a la democracia



política y social y ¿Con que mecanismos logramos que los trabajadores no sean percederos en un sistema basado en la competencia? El ánimo de lucro y la codicia de los que actúan cuando se trata de relaciones de normas fundamentales de trabajo, derechos humanos, siempre nos vienen a la mente los países del sur, del este, las dictaduras, las zonas de conflicto, como si todo funcionase bien en los países del norte. Veán mi país, Bélgica, a menudo se encomiaba en el pasado por políticas sociales progresistas, por un modelo de concertación, ¿podemos decir lo mismo hoy? Durante un tiempo pesábamos que el trabajo forzado imperaba, sobre todo, en las dictaduras, mientras que hoy, también en el norte de mi país impera mediante una serie de poderes locales para los parados de larga duración con los progresos del comercio electrónico vuelve a surgir el trabajo infantil en la entrega de paquetería o, por ejemplo, en las plataformas numéricas o digitales. Nuestro Gobierno creó un paraíso capitalista con el embozo de economía de colaboración mientras que el trabajador de plataforma gane menos de 7 170 euros al año no tendrá cotización social, no tendrá seguridad social, no tendrá protección laboral, no tendrá convenios colectivos, es un estatus singular en el mundo, carecen de estatus, ni siquiera se les reconoce como autónomos. Algo también muy peculiar en el mundo, la ley que se aprobó en 2017, un sistema de aplicación de salarios de lo más rígido del mundo, una ley que prohíbe cualquier convención colectiva que pueda suponer un aumento del coste del salario medio, superior a la de los países vecinos, eso significa que los trabajadores belgas no pueden negociar aumentos salariales ni reducciones de tiempo de trabajo con mantenimiento de salario. Tras una denuncia de tres organizaciones sindicales belgas, el Comité por la Libertad Sindical, condenó rotundamente a Bélgica, pero sigue sin inmutarse nuestro Gobierno, seguiremos pues, denunciando. Nuestro parlamento tenía que discutir un proyecto de ley gubernamental el miércoles pasado, un proyecto muy peligroso en cuanto al derecho de manifestación. Justo cuando los empleadores recurren a tribunales civiles para que intervengan en huelgas mientras que el Comité Europeo de Derechos Sociales declaró que estas prácticas violaban el derecho de huelga. La lista de violaciones jurídicas y factuales de normas fundamentales del trabajo resulta penosa, no es digna de un país desarrollado como Bélgica, no es digna de ningún país del mundo. Más que nunca somos conscientes de que es fundamental lograr un marco normativo europeo internacional fuerte, así como, mecanismos de vigilancia con la función clave de la OIT y sus órganos de supervisión. Estos son mecanismos de control que actúan como recordatorio y motivan a los Gobiernos a ser prudentes. Como decía Eurípides: «Una vez que se ha superado la medida, ya no hay límites». Gracias.



Sra. A. Adidjatou Mathys

Gobierno (Benin)

Distinguidos delegados y en nombre de mi país, de su Gobierno, de toda la delegación que me acompaña en esta Conferencia Internacional del Trabajo, deseo dirigirles mis más sinceras felicitaciones por su elección a la mesa y también a la Dirección de la OIT. Deseo también aprovechar la ocasión para expresar a nuestro Director General el reconocimiento por este instrumento magnífico que nos presenta. El análisis del informe de la Memoria en sus aspectos de organización y en cuanto al mundo del trabajo y los Estados Miembros de la Organización, los hechos históricos que refleja la Memoria con las condiciones de vida y de trabajo en el mundo en el momento de creación de la OIT en 1919, así como ahora, hace que los Gobiernos, trabajadores y comunidad internacional, tengan que fijarse y prestarle atención en un momento en el que la economía informal representa más de 80 por ciento de las

actividades, es necesario que nuestra conferencia integre esta problemática en nuestros intercambios de esta sesión. Además, la falta de confianza entre los interlocutores sociales y los Gobiernos sigue impactando el diálogo social en todas sus formas. La incompreensión de los diferentes actores en la creación de los Estados modernos, así como, las empresas que incumplen la vocación de cohesión social en nuestros países, en este sentido, el contrato social es un desafío en esta época y mi país es de los que cree que las observaciones del Director General en su Memoria son pertinentes y que hay que centrarse en el modo de producción, la comercialización y la distribución de la riqueza mundial, así como, para ir hacia una humanidad del futuro y todo ello es algo que incumbe a todos los Estados Miembros en su política inclusiva. Mi país, desde 2016, el Gobierno ha llevado a cabo importantes reformas institucionales económicas y sociales con miras a lograr un buen rendimiento y entonces, un programa de inversión se lanzó con cuarenta proyectos principales para que el país crease la riqueza y un programa especial de inserción de los jóvenes diplomados con un acuerdo entre el Gobierno y los sectores privados y todo ello enmarcado en una legislación para poder incorporar a los aprendices cualificados y en mi país Benin tenemos un crecimiento en 2022 del 6 por ciento y desde un punto de vista social, debido al crecimiento económico, durante 2022 se revalorizaron los salarios de todas las categorías profesionales del sector público y privado. Esto es muy apreciable por el impacto sobre los trabajadores y los hogares y eso fue saludado por los trabajadores y por todas las familias, pero las necesidades de la población no están cubiertas y muchas empresas se han visto afectadas por la COVID-19 y es importante darse cuenta de que ello se ve agravado por la guerra en Ucrania con un aumento de los precios de la energía y de productos de primera necesidad, lo cual, complica los esfuerzos del Gobierno. Por ello, para promover la justicia social es algo primordial en nuestro país y queremos seguir apoyando a las empresas mejorando las competencias y empleabilidad de la mano de obra juvenil y mantener el diálogo social. En este sentido, queremos señalar que mi país concibió la creación con los interlocutores financieros, una estrategia nacional de la formación profesional para que los jóvenes puedan encontrar empleo en cuanto hayan finalizado su formación. Desde un punto de vista internacional hay que ver que ha que simplificar los procedimientos para que haya una visibilidad hacia la población. Estas son las observaciones que me ha inspirado la Memoria del Director General. Muchas gracias Presidente y queridos colegas por su atención.

Sr. Daniel Mongo

Gobierno (Congo)

Señor Presidente de la Conferencia, le felicitamos por su elección que ha sido muy beneficiosa para la Conferencia. Señor Director General, le felicitamos por su informe. En esta 111.ª reunión de la Conferencia porque incluye una serie de elementos muy condensados para la Conferencia. Señor y señores, esta 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo presencial después de lo vivido con la crisis del Coronavirus es para todos una ocasión de una gran cita después del 60.º aniversario de la OIT y por su participación en África en junio de 2019, lo cual, llevo al mundo del trabajo y a los interlocutores sociales a medir el camino que se había recorrido y a lograr una posición de porvenir para lograr una posición justa y igualitarias para todos, que es lo que todos queremos y desgraciadamente esto no es así porque las desigualdades, injusticias sociales y discriminaciones en todas sus formas, las restricciones de los frutos del crecimiento todavía no se consideran como objetivos alcanzados, el desempleo sigue siendo endémico entre los jóvenes, tanto en mi país,



como en África central y en nuestra subregión, una subregión que actualmente dispone de un enorme potencial de recursos minerales, también dispone de unas tierras cultivables, de una cuenca hidrológica mundial con bosques y selvas muy ricas y el río Congo que separa los dos países y que es el segundo más grande del mundo después del Amazonas. Todo ello es objeto de una codicia exacerbada por unos países y por capitalistas del mundo que como saben, señor Presidente, organizan y apoyan las guerras. En La República Democrática del Congo, en la República Centroafricana, en Camerún en zona anglófona, en el Chad en donde se asesinó a un gran Presidente. La paz duradera está verdaderamente perturbada. Presidente, en esta sesión debatimos acerca de aspectos que revisten una importancia especial en cuanto al aprendizaje, a los trabajadores y una transición justa hacia las economías y una participación sostenible para todos y además de todo lo que sabemos está la aplicación de las normas como una Comisión Permanente. No puedo insistir todavía más sobre esta cuestión de la protección porque está en el centro de nuestras preocupaciones, en el momento en el que estamos celebrando esta sesión algunos países están en guerra con armas de destrucción masiva, guerra en Ucrania, en Sudán y en más lugares y aquí desde la tribuna decimos que queremos elevar nuestras voces para decir no a la guerra, si a la paz y a la libertad consentida libremente. El desarrollo social tiene que ser nuestro caballo de batalla y el umbral de protección social tiene que ser una cobertura para todos y llevarse a cabo. Muchas gracias.

Sr. C. Anselme Amoussou

Trabajadores (Benin)

Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, señor Director General de la OIT, señoras y señores, delegados, consejeros técnicos, señoras y señores. Mi intervención la hago en nombre de los trabajadores y trabajadoras de Benin que deseamos compartir nuestra reflexión acerca de la situación del año 2023 en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores de mi país en un momento en el que la OIT lucha por promover la justicia social y un mundo del trabajo con rostro humano. Nuestra Reunión se celebra en un momento en el que la humanidad todavía está curando las heridas del COVID-19 agravadas, no solo, por el conflicto entre Ucrania y Rusia, si no, sobre todo, agravadas por la deshumanización de las relaciones profesionales que desean e impulsan los empleadores y los Gobiernos del mundo. Hoy por hoy, en nombre de relanzar la economía, en nombre de la rentabilidad de las empresas, en todo el mundo los trabajadores se hallan ante unas realidades inventadas en nombre de una carrera por los beneficios y de rentabilidad. Por ello, los principios y derechos fundamentales están en el centro del mandato de la OIT, se encuentra, en estos momentos, en mal estado en todas partes del mundo. La justicia social todavía es un espejismo para millones de trabajadores del mundo entero. Por ello, me felicito de los temas que se han inscrito en el debate de esta 111.^a reunión de la Conferencia. Señoras y señores, cada año el delegado de los trabajadores de Benin cambia pero el contenido de su discurso siempre es el mismo y vuelve a presentar de manera incansable la letanía de violaciones de los derechos del trabajo, así como, la descripción de maniobras inventadas para liberalizar, tanto el mercado, como las relaciones de trabajo, lo cual hace más vulnerables la situación para millones de trabajadores y como la situación no mejora, durante el tipo de pobreza en mi país llega a más de 45 por ciento y los incumplimientos del acervo social y sindical siguen estando a la orden del día y, sobre todo, se criminaliza el derecho de huelga. Pues sí, en mi país, a un trabajador en huelga se le puede condenar a prisión, lo cual es inadmisibles y como en 2018, deseo insistir para que, en el marco del mecanismo de examen de las normas,



en ese marco se recuerde la protección del derecho a la huelga que es un corolario de la libertad sindical, lo mismo acerca de la necesidad de un diálogo social que es una herramienta insustituible de reconstrucción de la economía mundial. El Consejo Nacional de Diálogo Social de Benin, se disolvió de manera unilateral, lo hizo el Gobierno de mi país y sin respetar, en absoluto los principios del tripartismo ni la carta en la que se basa la creación de este órgano. Tenemos que recordar a las autoridades de Benin que no hay ningún objetivo de rendimiento económico ni de desarrollo que pueda justificar el negar los derechos y el empleo y la justicia social, el diálogo social y el respeto humano, no son incompatibles con la competitividad y el rendimiento socioeconómico. Hay que recordar a las autoridades pues, que ningún objetivo de desarrollo puede negar los derechos y el empleo. La justicia social, el diálogo social, el respeto del ser humano no es incompatibles con la competitividad y los rendimientos socioeconómicos. Los sindicatos de los trabajadores de Benin reafirman su determinación a que se toque su partitura de manera realista y firme para lograr el restablecimiento de los puntos fundamentales de una gobernanza inclusiva. Este año 2023 llamamos a una participación grande, importante de la OIT en Benin. ¡Viva la OIT y viva la justicia social! Muchas gracias.

Sr. Getahun Hussein Shekur

Empleadores (Etiopía)

Presidente, Director General de la OIT, distinguidos Ministros, excelencias, delegados, señoras y señores. Permítanme empezar felicitando a la señora Presidenta y a sus Vicepresidentes por su elección para presidir esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Confío plenamente en que bajo su liderazgo vamos a lograr las expectativas y los resultados de este evento tan importante. Presidente, permítame también, transmitir mis más sinceras felicitaciones al Sr. Gilbert Hougbo, de todo por su elección como primer Director General africano de la OIT, la Confederación de las Federaciones de Empleadores Etíopes estamos dispuestos a apoyar a este nuevo Director General en sus esfuerzos por promover la justicia social en el mundo del trabajo. Deseamos aprovechar la ocasión para felicitarle por su Memoria, su cinta, en donde plantea varios aspectos para promover la justicia social. Estamos plenamente de acuerdo con su propuesta en que la creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social en donde estén representados los mandantes tripartitos de la OIT, las organizaciones del sistema multilateral y otras partes, sería una manera coherente y concertada de promover la justicia social. Estamos de acuerdo con el punto de vista del Director General en que esta crisis compuesta que menciona en su Memoria, mencionando una insuficiente inversión en desarrollo social, unas desigualdades crecientes, una falta de solidaridad a nivel mundial y un nivel de deuda sin precedentes han limitado la promoción de la justicia social en el mundo. En este sentido en nuestro país estamos llevando a cabo una reforma multidimensional y profunda para promover el trabajo decente, así como, la justicia social, algo que merece la atención de la OIT. Presidente, permítame aprovechar la ocasión para presentar el apoyo a los puntos técnicos que figuran en la agenda de la Conferencia para discusión en el consejo de administración desde nuestro punto de vista son importantes para hacer frente a la justicia social y al trabajo decente. Señor presidente, el año pasado dije que, si teníamos que crear empleos más crecientes y decentes, las personas tendrían que crear un entorno habilitador para las MIPYMES que tienen tanto potencial de crear oportunidades. En este sentido, consideramos que los programas de aprendizaje son sumamente útiles si van enmarcados por una serie de normas y procedimientos claros. También puedo presentarles el informe de la Presidenta del



Consejo de Administración para el periodo 2022-2023 que refleja plenamente en su opinión los temas de los distintos apartados y para finalizar permítanme señalar que nuestra Confederación está comprometida en la promoción de la justicia social, del trabajo decente para todos en Etiopía y esperamos que la OIT pueda ampliar su ayuda técnica y reforzar su capacidad institucional. Gracias.

Sr. S. Sunandar

Trabajadores (Indonesia)

Buenas tardes, es un gran placer representar a Indonesia con todos los delegados, también la Sra. Ida Fauziah, Ministra de Trabajo de Indonesia que ha sido tan generosa dirigiendo a la delegación de Indonesia, tanto de Gobierno, como de empleadores. Aquí, representamos a diferentes delegaciones de los sindicatos que son miembros del tripartito en Indonesia. En Indonesia hay 24 confederaciones sindicales y unos 120 en federación. Es un placer para mi estar representando a la delegación de Indonesia. Ha habido toda una serie de factores como intimidación, amenazas en la carrera, amenazas de despidos entre los sindicalistas y los empleados o trabajadores y a través de este foro también queremos presentar el tema de la 111.ª reunión de la Conferencia de la justicia social y tenerlo presente en cada movimiento que hacemos. En Indonesia no están a favor de los trabajadores ni el Gobierno ni las instituciones legislativas y, por eso los sindicatos de Indonesia continuamente se movilizan para rechazar la Ley Ómnibus, sobre todo la cláusula de empleo. Esta cláusula no apoya el bienestar de los trabajadores, permite la contratación externa durante un tiempo ilimitado en cualquier tipo de trabajo, finalizar de manera fácil el empleo, reducir las normas para el pago de los salarios mínimos y el derecho de negociación y negociación colectiva se ven cada vez más amenazados. Por ello, en este momento esperamos la colaboración y solidaridad de los sindicatos de trabajadores del mundo para encontrar soluciones a esta cuestión en Indonesia y en nombre de los sindicatos de Indonesia. Muchísimas gracias.

Sr. Miguel Zayas Martínez

Trabajadores (Paraguay)

Señor Presidente, señora Vicepresidenta, señoras y señores. En mi carácter de representante del movimiento sindical del Paraguay afiliada a la Confederación Sindical de las Américas, a la CSI. Tengo la enorme satisfacción de dirigirme a Ustedes y a todos los delegados presentes de esta importante Conferencia Internacional, tanto del sector gubernamental, empresarial, sindical y observadores, para transmitirles con la brevedad las principales preocupaciones, que, desde el movimiento sindical y los sectores populares del país, nos inquieta, preocupa y nos angustia en forma permanente. Nos sentimos afectados por la preocupante crisis global, violencia estructural y la dinámica de los cambios tan sorprendentes, que predomina en el mundo Valoramos y acompañamos la memoria del director de la OIT motivada sobre la Justicia Social, reafirmando la importancia de la declaración de Filadelfia cimentada en los valores fundamentales de la dignidad y los derechos humanos y la igualdad de oportunidades muy vinculada con el trabajo decente. En mi país el treinta de abril se efectuaron las elecciones nacionales para un nuevo Gobierno. Como integrantes del movimiento sindical paraguayo hemos elaborado un documento que hemos presentado al Presidente de la República electo donde planteamos políticas y estrategias comunes ante los problemas que enfrentamos y al mismo tiempo para ir



renovando y fortaleciendo la unidad del Movimiento de los Trabajadores de nuestro país. En ese aspecto, el documento está basado

Sr. Olivier Guy Ouedraogo

Trabajadores (Burkina Faso)

Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, señor Director General de la OIT, damas y caballeros, Miembros de esta augusta asamblea. Ante todo, permítanme, en nombre de las centrales sindicales de Burkina Faso, presentarle al señor Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia, nuestro saludo, nuestra cálida felicitación por su elección. Presidenta, las Centrales Sindicales de Burkina Faso, celebran que se celebre esta reunión bajo el sello de la justicia social y, sobre todo, la voluntad el Director General de la OIT de convertir este valor en un tema prioritario en el orden del día mundial, en efecto, como luchar contra la desigualdad creciente en nuestro mundo sin recurrir a uno de los objetivos fundamentales de la OIT tantas veces manifestado, a saber, que la justicia social se convierta en una realidad en el mundo. Uno de los elementos de su preámbulo que citamos es este, teniendo en cuenta que una paz universal y sostenible solo podrá fundarse en la justicia social en efecto, cuando hablamos de justicia social somos de un país, Burkina Faso, que desde 2016 sufre el flagelo de una guerra injusta impuesta por movimientos terroristas que van en contra de los valores humanos universales en general y los valores democráticos en especial, que soberanamente adopto nuestro pueblo. Esta guerra injusta se refleja en pérdidas de vidas humanas materiales, así como, una crisis política, social y económica cuyas primeras consecuencias fueron la interrupción del proceso democrático por un golpe de estado militar en enero de 2022. Un desplazamiento interno de poblaciones de unos 2 millones de personas, cierres de empresas, pérdidas de empleos, encarecimiento del coste de la vida, así como la impugnación de libertades y demás. Esta situación supone una amenaza a la vida en nuestro pueblo, por ello, el Gobierno militar que emana en un segundo golpe de estado en ocho meses decidido disolver el Alto Consejo de Diálogo Social, el órgano tripartito de nuestro país sin consultar a los interlocutores sociales que lo crearon. Recordarles que la unidad de acción sindical con la ayuda y el apoyo de la Unión Económica Monetaria de África Central y la OIT. Dicha decisión, causará un problema a largo plazo en nuestro país. Una de las causas de lo que sufrimos se debe a desigualdades que solo pueden resolverse mediante el diálogo social, de eso estamos convencidos porque el diálogo social ante todo es un valor africano. Como solucionaban los problemas nuestros ancestros, el árbol de la palabra, lo que puede obtenerse por la fuerza, dicen, se obtiene mejor con la amistad. Palabras de un sabio africano. Por ello, ante su augusta Asamblea le pedimos al Director General que el diálogo social sea uno de los instrumentos principales para promover la justicia social que exhorte el Director General al Gobierno de Burkina Faso para que respete sus compromisos internacionales en lo referente al Consejo del Diálogo Social. En nombre de las centrales sindicales de Burkina Faso, le saludamos respetuosamente. ¡Viva la lucha de los trabajadores! ¡Viva la justicia social! Gracias.

Sr. Oliya Alibeigi

Trabajadores (República Islámica del Irán)

Presidenta, delegados, trabajadores, empleadores, Gobiernos. En nombre de los trabajadores de mi país, la República Islámica de Irán, manifestar mi profundo



agradecimiento por los esfuerzos de la secretaría y el respetable Director General de la OIT que preparó documentos valiosos y que celebran esta 111.^a reunión de la Conferencia. Agradecemos también la presencia y participación de los interlocutores sociales. Presidenta, damas y caballeros, el incluir en la agenda cuestiones importantes como el objetivo estratégico de la protección social, un entorno seguro y de salud, aprendizajes de calidad y la aprobación de convenios no eficaces, protocolos, demuestran la coherencia y sabiduría de los líderes de la OIT para que los países miembros pasen de una economía tradicional de poco valor añadido a un valor añadido sin dejar de respetar las condiciones ambientales delicadas. El milagro de la innovación en emergencia desarrollo de economías basadas en conocimiento, ha afectado sobremedida al mercado laboral de muchos países incluyendo el nuestro, de tal forma, que la formación de aprendices y las competencias que se ofrecen no corresponden a las competencias que exigen las economías basadas en conocimientos. Por ello, es necesario que la OIT adopte medidas adecuadas, desarrollando, promoviendo la cooperación técnica, sobre todo de las más nuevas con la ayuda de los Gobiernos, en especial de países en desarrollo, logrando una auténtica transformación, a fin de atender a estas necesidades fundamentales. Damas y caballeros, el acceso de los trabajadores a los elementos del trabajo decente, la seguridad en el empleo y justicia social, el erradicar enfermedades profesionales y que haya salarios justos para poder planificar y disfrutar de una vida digna, que es uno de los principales derechos fundamentales en el trabajo, todo eso es una obligación de los Gobiernos y empleadores y es un derecho inalienable de nuestros trabajadores. Por ello, insto al Director General de la OIT a que adopte una política que destaque los principios de los derechos y principios fundamentales del trabajo mediante el diálogo social y el tripartismo para lograr una justicia social que se asiente en los valores de dignidad humana. Proteger a los trabajadores para que los Gobiernos tengan más en cuenta la aplicación de estos objetivos estratégicos que son los principales pilares de los derechos fundamentales en el trabajo y que permiten aclarar la reglamentación justa de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. También quisiera remitirle a un poema de un gran poeta iraní, Saadi que dice elocuentemente; El ser humano pertenece a un todo al crear una sola esencia y una sola alma. Creo que todas las personas, al margen de su raza o nacionalidad, deben ser responsables y obrar juntos por lograr una justicia social y una vida de calidad. Pero lamentablemente las sanciones poco escrupulosas unilaterales de Estados Unidos y su incumplimiento con el Plan de Acción Conjunta exhaustivo, con los acuerdos y compromisos, han tenido como consecuencia, pérdida de oportunidades de inversión y un aumento de los costes de producción, por todo ello, la calidad de vida, el sustento, de los queridos trabajadores de mi país cada vez es más dura. Por ello le solicito a todos, en especial a los dirigentes de la OIT, adoptar las medidas debidas para eliminar estas sanciones crueles que han afectado a los trabajadores de mi país. Espero que la paz y la amistad, que son el fundamento de la justicia social, imperen en todo el mundo y que todos puedan gozar de los mismos derechos al margen de su raza o nacionalidad. ¡Que vivan los trabajadores, que viva la justicia social! Muchísimas gracias.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Muchísimas gracias a usted. Delegados, les recuerdo que al inicio de la sesión el representante de Armenia pidió un derecho de réplica como respuesta a la intervención del delegado trabajador de Azerbaiyán. Tiene pues la palabra el Gobierno de Armenia para ejercer su derecho de réplica. No debe superar los dos minutos y la



réplica debe ser en lenguaje parlamentario. No habrá tampoco, derecho de réplica a la réplica. Adelante.

Sr. Henrik Yeritsyan

Gobierno (Armenia)

Gracias Vicepresidenta. La delegación de Azerbaiyán acusa a Armenia de politizar la reunión, no obstante, el discurso pronunciado por el delegado de trabajadores fue de cariz más político que la declaración del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la población de Azerbaiyán, he aquí un ejemplo claro de como el Gobierno de Azerbaiyán instrumentaliza a sus sindicatos para promover propaganda estatal e inducir a confusión a la comunidad internacional. Una vez más reiterar nuestra posición denunciando las actuaciones ilegales de Azerbaiyán contra Nagorno Karabaj violando la declaración de alto el fuego. El único vínculo que conecta a 22 000 armenios de Nagorno Karabaj del mundo externo, sufre las personas de carencia de alimentos y medicamentos. Las condiciones de vida son tremendas porque se ha interrumpido de gas y petróleo. Se pretende una limpieza étnica de Nagorno Karabaj. Centenares de empresas han dejado de actuar debido al cierre de ese corredor, 900 000 personas han perdido su trabajo y su fuente de ingresos. El 50 por ciento de los trabajadores del sector, privado una vez más, citada en la orden jurídica de la Corte Internacional de Justicia de 22 de febrero de 2023 porque Azerbaiyán, por lo visto, no capto la esencia de esa orden y las circunstancias en que se emitió. Azerbaiyán debe así, adoptar todas las medidas necesarias para garantizar movimientos y entradas de personas, vehículos y cargos en ese corredor en ambos sentidos, fin de cita. Azerbaiyán no solo no aplicó la orden del CIJ, sino que desafiándola puso un control fronterizo en ese corredor. Gracias.

Sra. Corina Ajder

Vicepresidenta gubernamental (República de Moldova)

Muchísimas gracias. Delegados, con esto concluye la lista de oradores de la sesión. Sin más pues, disfruten de la pausa. Agradezco a todos los oradores y nos vemos en la próxima sesión. Se levanta esta.

Sr. Henrik Munthe

Vicepresidente empleador (Noruega)

Muy buenas tardes distinguidos delegados, declaro abierta la 90.^a sesión de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con grato placer. Voy a oficiar de Presidente de esta sesión en mi calidad de empleador Vicepresidente. Vamos a seguir con las deliberaciones sobre el informe de la Presidenta del Consejo de Administración, la Memoria del Director General y su anexo. Ambos informes y ese anexo fueron presentados en plenaria el lunes y se han debatido en plenaria desde el martes. Voy a seguir, como de costumbre, la lista de oradores que además, pueden ver en pantalla. Cabe recordar que disponen estrictamente de cinco minutos para intervenir. Además, agradecería que guardaran silencio cuando estuvieran en la sala y que se abstuvieran de hablar por teléfono. Es un gran placer, dicho esto, invitar al primero orador, Sr. Zhu, delegado de los empleadores de China a que haga el uso de la palabra. Adelante.



Sr. Hongren Zhu**Empleadores (China)**

Presidente, en nombre de la Confederación de Empresas de China me gustaría darle la enhorabuena por presidir esta Reunión de la CIT. En su Memoria, el Director General de la OIT titulada «Promoción de la justicia social». Ha dicho que se tienen que incluir los derechos humanos, igualdad de acceso al empleo, la distribución equitativa de los beneficios y la transición justa. Son objetivos para promover el Programa de Trabajo Decente y para ello es fundamental promover y favorecer la justicia social. El desarrollo socioeconómico ha permitido mejorar las condiciones de vida y el bienestar de las personas, pero nos queda mucho por hacer para lograr la justicia social. El Director General ha señalado que, mejorando la inclusividad y la eficacia del Gobierno social, mejorando los sistemas, revisando el tripartismo y con el nuevo pacto social además de con una mejor coordinación, se puede promover el trabajo decente y hacer avances en el logro de la justicia social. Coincidimos plenamente en que la justicia social es fundamental para forjar una paz duradera. El Presidente Jinping de China ha señalado que la promoción de la justicia social debe guardar consonancia con los intereses fundamentales de la ciudadanía. Tenemos que tener en cuenta su perspectiva. Las condiciones de vida de nuestro pueblo han mejorado significativamente en los últimos años. Unos 100 millones de personas de las zonas rurales abandonaron la situación de pobreza y con diez años de antelación, logramos los Objetivos de la Agenda del Desarrollo Sostenible para 2030. Tenemos una política prioritaria que hemos aplicado en los últimos cinco años y se han creado miles de nuevos puestos de trabajo en las zonas rurales. Hemos mejorado el medio de sustento de las personas y atendemos sus necesidades básicas para promover la igualdad y la justicia. También les damos acceso igualitario a servicios básicos sociales. Hace diez años emprendimos una iniciativa que nos ha permitido hacer una inversión de un billón de dólares hemos creado 120 000 nuevos puestos de trabajo de manera que más de 100 000 personas han salido de la pobreza. Nuestra Confederación representante de los empleadores ha colaborado con la OIT y con departamentos competentes en China, hemos participado en la elaboración y en la aplicación del Programa de Trabajo Decente en China y hemos obrado para lograr los objetivos conexos. También hemos favorecido la aplicación de normas internacionales del trabajo como la eliminación de la discriminación en el empleo y el Convenio relativo a la igualdad de remuneración. También hemos introducido un mecanismo de protección de los trabajadores y también obramos para eliminar la discriminación de las mujeres en el lugar de trabajo. Colaboramos con diferentes Ministerios competentes y comisiones y todas estas iniciativas están destinadas a proteger los derechos de las empleadas y forjar un lugar de trabajo saludable y seguro. Alentamos a las empresas de nuestro país a que hagan gala de sus responsabilidades corporativas y a que promuevan estos objetivos. En el marco del G20 también hemos llevado a cabo actividades. Queremos promover el carácter inclusivo en el mercado de trabajo, adaptar la educación a las demandas futuras del mundo del trabajo y queremos hallar soluciones para que haya una transición justa en el mercado laboral. Todos tenemos que aportar nuestro granito de arena por eso es importante trabajar con otras organizaciones de empleadores para que esto redunde en beneficio de todos los países, que el desarrollo sea más equilibrado y para que todo el mundo tenga igualdad de acceso a oportunidades, de manera que, todas las personas tengan acceso a los frutos del desarrollo y que haya igualdad de oportunidades al éxito y a la prosperidad. Auguro el mayor de los éxitos a esta Reunión de la CIT. Gracias.



Sra. Fanny Sequiera Mata

Trabajadores (Costa Rica)

Señor Presidente, señoras y señores. Los pertinentes e importantes aspectos del mundo del trabajo y de la economía tratados en la memoria del Director General, reflejan claramente los profundos problemas que aquejan a nuestras sociedades. En el caso de América Latina hay múltiples desigualdades, marginación e inequidades que se reproducen generación tras generación y Costa Rica no es la excepción. La memoria señala los enormes retos y deudas sociales pendientes, agravadas por la pandemia y los contextos multi crisis que estamos viviendo. También alude a la importancia del trabajo decente para la justicia social, y la diversidad de carencias que en ambos aspectos proliferan en nuestros países, pone en evidencia la insuficiencia de políticas públicas solventes para reparar los daños sociales y propender al futuro del trabajo en sintonía con la Declaración del Centenario. Coincidimos en que el trabajo decente es imprescindible para el desarrollo humano sostenible, y que a través del tripartismo puede dársele al mundo laboral una proyección transformadora, para orientar políticas de desarrollo centradas en las personas, a partir de un nuevo contrato social inclusivo. Pero en Costa Rica hay fuertes ataques contra la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, tanto en el sector público como en el privado, estamos viviendo importantes retrocesos en materia de derechos sindicales y laborales, tanto por reformas legales que han eliminado en la práctica el derecho de huelga y de negociación colectiva, como por iniciativas parlamentarias que buscan intensificar las jornadas de trabajo con modalidades precarizantes, abaratando al máximo la fuerza laboral. Incluso los sistemas de educación y formación profesional muestran rezagos por insuficiente inversión e innovación. La modalidad de formación dual carece de derechos y de protección social y económica. Todo esto es resultado en gran parte de la falta de voluntad política para el diálogo tripartito. Revitalizar el tripartismo, en lugar de diluirlo, es clave para renovar el contrato social, porque sin libertad sindical no hay tripartismo ni hay democracia. La protección social y económica es un ámbito muy preocupante para la clase trabajadora. El informe señala el aumento del costo de la vida para las mayorías. Tenemos políticas salariales ancladas en salarios mínimos, o estancadas con salarios congelados como el caso de Costa Rica. Además, cada día es más difícil conciliar la vida familiar con la vida laboral y los sistemas de protección y seguridad social demandan una atención prioritaria que no están recibiendo, a pesar de que son la columna vertebral del bienestar, la cohesión y la estabilidad social. En Costa Rica, estamos viviendo una acción gubernamental sin precedentes en demérito de la seguridad social, incluso con una deuda billonaria del Estado que hasta la fecha no hay voluntad de honrar. Como se infiere del informe del Director General, la descomposición del contrato social ha creado serios riesgos en el desarrollo humano. Este es un tema medular para nosotros, porque el sindicalismo a nivel nacional e internacional viene reclamando un nuevo contrato social, que ayude a superar el *status quo* estructural, así como recentrar y reasignar la soberanía en el pueblo, sin tolerancia a la corrupción, a la evasión fiscal, la exclusión o la discriminación imperantes en Costa Rica, como en muchas de nuestras sociedades. El multilateralismo, como dicen la CSA y la CSI, debe ser capaz de anteponer los derechos, la equidad y la justicia sobre los intereses de las élites financieras y económicas. La globalización de la justicia es uno de los principales retos del multilateralismo, y en el caso del mundo laboral es vital reforzar la administración e inspección del trabajo, así como los procesos y mecanismos de justicia laboral. Sin embargo, en Costa Rica tenemos un escenario político privatizador, donde se pretende clausurar o poner en venta varias instituciones públicas, desconociendo el valioso e imprescindible rol que



tienen para la ciudadanía y para la gobernanza nacional. En Costa Rica la legislación, las políticas y las acciones gubernamentales cada vez nos alejan más de la justicia social que el Director General apuntala como norte. Finalmente, queremos expresar la necesidad de una OIT más potente, con mayor incidencia en materia de cooperación para revitalizar el tripartismo y reinvertir en los programas y políticas de trabajo decente, fortaleciendo sus mecanismos de control normativo. Por eso, tenemos la esperanza en la creación de una verdadera Coalición Mundial para la Justicia Social, que sea transformadora, en particular por el enfoque normativo que aportaría y los beneficios sociales que podría dar, haciendo más eficaz la acción de la OIT. Gracias.

Sr. Marwan Alshaali

Empleadores (Emiratos Árabes Unidos)

Presidenta del Consejo de Administración, Director General de la OIT, Excelencias, Jefes y Miembros de las delegaciones aquí presentes. En nombre propio y en el de mis compañeros miembros de la delegación de los empleadores de los Emiratos Árabes Unidos, les transmito nuestra mayor estima y nuestro agradecimiento a quienes han participado para que esta reunión de la CIT sea todo un éxito. Una reunión que se celebra en un momento en el que crisis concomitantes afectan al mundo, incertidumbre en el ámbito socioeconómico, hay un riesgo de desaceleración de la economía mundial, también nos enfrentamos al cambio climático y a los desafíos relacionados con la transformación digital. Uno de los principales factores que propician el crecimiento económico de los países son los puestos de trabajo sostenibles. Necesitamos sinergias para estudiar la repercusión de estas dificultades y por eso, todas las partes que participan en el proceso de producción tienen que cooperar. Hay que tener en cuenta también asociaciones publico privadas. Nuestro Estado es uno de los países más competitivos del mundo gracias a estrategias innovadoras para el crecimiento y la diversificación económica y para lograr mejores resultados en materia de crecimiento económico y desarrollo. A nuestro juicio el sector privado es un asociado clave que ejecuta diferentes progresos o programas, preferentemente para fortalecer nuestro modelo económico, sobre todo, en materia de inversión. Establecemos condiciones propicias para atraer inversión extranjera directa. Además, el sector privado también intenta apuntalar su función en cuanto a relaciones económicas comerciales y de inversión entre nuestro estado y asociados fundamentales del mundo, de conformidad con nuestra visión para los próximos cincuenta años donde queremos estrechar nuestras asociaciones y nuestra colaboración con el resto de los Estados. Hemos enumerado varios elementos para nuestro éxito. Crecimiento del 6,9 por ciento del PIB, cerca de un millón de licencias económicas que se han concedido a las empresas, también la participación del 50 por ciento del sector privado en el PIB y también nos situamos entre los diez primeros países en el índice de competitividad internacional, también fortalecemos la resiliencia económica para poder hacer frente a las crisis y capearlas. Nuestro país es un ejemplo idóneo en cuanto a protección y preservación del medioambiente y para la lucha contra el cambio climático del que hablaremos en la próxima Conferencia de las partes que se celebrará en Dubái en noviembre próximo la Unión de la Cámara de Comercio e Industria en nuestro país aspira a fortalecer el espíritu de emprendimiento y a establecer condiciones favorables para establecer empresas y para ejecutar proyectos innovadores que se inspiran en nuevas ideas en tecnologías emergentes que, al fin y al cabo, son factores fundamentales para el crecimiento económico que nos permitirán reforzar nuestra economía y mejorar la diversificación. Para concluir, les deseo a todos el mayor de los éxitos en esta reunión.



Sra. Woldeyesus Elisa Gulay

Gobierno (Eritrea)

Gracias Presidente, Director General de la OIT, Distinguidos todos. Felicitamos al nuevo Director General por su elección a la cabeza de esta Organización y le deseamos el mayor de los éxitos. También felicitamos y agradecemos al Director General por esta primerísima Memoria que ha presentado a la presente Reunión de la CIT. Honorable Director General, es cierto que, el mundo se enfrenta a diferentes desafíos que están demorando y en algunos casos revocando por completo, los procesos para aplicar debidamente el Programa de Trabajo Decente interrelacionado con el ODS ocho. Un cauce para nuestra visión de justicia social. Hay que aplicar el Programa de Trabajo Decente para promover la justicia social, para hacerlo tiene que establecerse un vínculo con el ODS número ocho y para ello la OIT ha establecido un modelo de Programas de Trabajo Decentes por País, con diferentes medidas. Hay diferentes equipos a escala regional y subregional y se han identificado determinados indicadores, pero en la práctica, excepto en una excepción de países los demás estados se topan con dificultades y al final ese Programa es más bien papel mojado. Nuestra lucha no solo se ha bregado para la independencia si no también, para la justicia social en nuestra población. En 1993 nos adherimos a la OIT y desde entonces desempeñamos una función primordial en nuestros ámbitos pero, a pesar de todos los retos con que nos enfrentamos, estamos en condiciones de aplicar un programa de desarrollo que contempla el desarrollo sostenibles, los programas conexos y el trabajo decente. Queremos promover la justicia social, a través del trabajo decente con el nuevo Director General de la OIT, no les quepa duda y para hacerlo hemos querido revisar nuestro Programa Nacional de Trabajo Decente con la orientación de la OIT pero esto se vio truncado por la pandemia de COVID-19. Recomendamos humildemente reexaminar algunos de los elementos que dificultan esta aplicación de manera que se pueda aplicar sin contratiempos. A saber, el modelo de Programa de Trabajo Decente por País tiene elementos que son engorrosos y que hacen que se demore mucho la aprobación. Esto es un elemento de disuasión. Segundo, el número de países que han emprendido este tipo de programas, da a entender que no ha habido progresos en la ejecución, no se sabe cuáles son los retos ni cuales son los resultados, por eso, tiene que haber un mecanismo de seguimiento, así se podrá facilitar el intercambio de experiencias que incluya las enseñanzas adquiridas y las dificultades para acelerar la aplicación o materialización del trabajo decente a escala nacional y regional. La aplicación de este tipo de programas debe estar impulsada por los mandantes y basarse más bien en asociaciones que promuevan el trabajo decente para favorecer la justicia social. En conclusión, promover el trabajo decente hace que también se favorezca la justicia social, por eso hay que reorientarse hacia su aplicación sobre el terreno. Auguramos un trabajo decente que haga que se promueva la justicia social en beneficio de todos ustedes. Nos retiramos. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Blake Mulala

Trabajadores (Zambia)

Señor Presidente de la reunión de la CIT, estimados delegados, gracias por brindarme la oportunidad de intervenir ante la plenaria de esta 4ª reunión de la CIT. Felicito al Director General y a su equipo por el éxito de esta conferencia y doy las gracias, asimismo, a la Presidenta del Consejo de Administración de la OIT por el



programa tan propicio de esta reunión. La Memoria del Director General se centra en la promoción de justicia social y esto plasma los desafíos del mundo contemporáneo, es una lástima que el orden económico mundial existente siga perpetuando la desigualdad y la vulnerabilidad a pesar de los esfuerzos para lograr la justicia social desde que se fundara la OIT hace más de un siglo. Aunque el desarrollo socioeconómico ha contribuido a mejorar en promedio las condiciones de vida por doquier, es cierto que el mundo se enfrenta a varios desafíos. Puesto que se sigue caracterizan por un elevado nivel de desigualdad y de vulnerabilidad social. para los países en desarrollo como el mío la amenaza de una crisis de deuda es una realidad. Hemos sido el primer país del África Subsahariana que ha incurrido en el impago de su deuda externa después de la pandemia de COVID-19. Esto es un problema para los países en desarrollo que pone en jaque el espacio fiscal necesario para prestar servicios sociales sumamente necesarios. La aspiración de la justicia social sigue quedando pendiente para la mayoría, por estas dificultades, para lograr el bienestar de la ciudadanía y lograr la justicia social. también ha quedado patente en la encuesta general que, para lograr la igualdad de género en el trabajo hay que tener normas y esto sigue siendo difícil a pesar de las convenciones y las recomendaciones vigentes. Respalamos la llamada a que se venzan los obstáculos estructurales y las dificultades para la igualdad de género en el lugar de trabajo, hay que aplicar plenamente los Convenios núms. 111, 156, 183 y sus recomendaciones conexas para promover la agenda transformadora de manera que haya una igualdad de género en el trabajo. Esperamos que esta vez con la Coalición Mundial para la Justicia Social equilibrara el discurso sobre las consideraciones socioeconómicas y ambientales. También nos sumamos a quienes piden una reestructuración del sistema financiero mundial que respalde mejor la economía real y los trabajos decentes y se garantice un enfoque de desarrollo centrado en las personas. Lo que es más importante, tenemos que reflexionar sobre nuestros temas de gobernanza a escala mundial y local. No podemos mantener los mismos sistemas que perpetúan la desigualdad y la vulnerabilidad y esperar, al mismo tiempo lograr la justicia social. por eso, hacemos una llamada a que se ratifique el instrumento de enmienda de la Constitución de la OIT de 1936 para poder avanzar y democratizar la estructura de Gobierno de la propia OIT. Es una pena que, aunque dos tercios de los Estados Miembros hayan ratificado esa enmienda todavía no se haya aplicado, sino que es trabada por ocho de los diez miembros de gran importancia industrial. Estamos de acuerdo con el Director General en que esta situación entra en pugna con nuestros valores democráticos relacionados con la justicia social, para lograr la paz mundial y la justicia social seguimos basándonos en los principios fundamentales de la OIT. Nos adherimos a la creencia de que la paz universal y duradera sólo puede lograrse si se basa en la justicia social, haciendo hincapié en un enfoque de desarrollo centrado en el ser humano. Gracias.

Sr. See Leng Tan

Gobierno (Singapur)

Gracias señor Presidente, excelencias, distinguidos invitados. El mes pasado la OMS declaró que había finalizado la pandemia de COVID-19 como emergencia sanitaria mundial. Doy las gracias a todos los trabajadores, especialmente en primera línea que nos han ayudado a capear esta pandemia. Y ahora ha llegado la hora de intensificar nuestros esfuerzos para reconstruir, para mejorar y combatir los problemas económicos estructurales que han afectados a los trabajadores. nuestro Gobierno está determinado a acompañar a los trabajadores en todo momento durante sus trayectorias profesionales junto con los interlocutores tripartitos aportaremos



nuestro granito de arena para que el crecimiento sea inclusivo y para que los beneficios redunden a favor de los trabajadores. nuestra economía está en transformación y nuestro Gobierno está determinado a dotar de recursos a los trabajadores para que cuenten con nuevas oportunidades laborales. Lo haremos cooperando con nuestros asociados tripartitos para que nuestros trabajadores gocen de mejores perspectivas y resiliencia. Es lo que denominamos, solvencia profesional que, al fin y al cabo, es como la salud física. Las personas tienen que ejercitarse para mantener una buena salud y lo mismo tiene que hacerse en el plano profesional para cumplir objetivos profesionales de larga duración. Esto tiene que tener en cuenta tres elementos fundamentales. En primer lugar, tenemos que brindarles información sobre las oportunidades laborales que pueden contemplar y sobre como poder materializarlas. Segundo, apoyamos a los trabajadores para que establezcan un plan profesional personalizado que, tenga en cuenta la posible reorientación o adquisición de nuevas competencias según proceda y que puedan tener oportunidades laborales para crecer y desarrollarse y también, estudiaremos como brindarles un mejor apoyo y garantías a los trabajadores desplazados ayudándoles para que puedan adquirir nuevas destrezas. Así se complementan las estrategias para fortalecer un apoyo destinado a los trabajadores vulnerables. Para aquellos que reciben una baja remuneración adoptamos un enfoque tripartito que combina la mejora de las destrezas, de la productividad y trayectorias de promoción profesional para que los aumentos salariales sean sostenibles. Y ha surtido efecto. El año pasado aumentaron a un ritmo mucho mayor que de costumbre, de hecho, en un 4,7 por ciento, los salarios reales de los trabajadores de baja remuneración, por eso ahora hay menos diferencias entre unos y otros y en julio, hasta nueve de cada diez de este tipo de trabajadores se beneficiarán de esta iniciativa. El trabajo en plataformas es cada vez más común y crea más oportunidades laborales, pero también ha entrañado dificultades. Es importante fortalecer el apoyo que se brinda a este tipo de trabajadores y así queremos hacerlo para que gocen de protección. Tenemos que lograr un equilibrio adecuado, en consulta con los asociados tripartitos, el Gobierno ha promulgado legislación para proteger a estos trabajadores de manera que puedan gozar de una pensión, recibir compensación si les sobreviene una lesión en el lugar de trabajo y participar en la negociación colectiva. Así se favorecen las medidas de protección para estos trabajadores. También, hemos desplegado esfuerzos para mejorar el bienestar de los trabajadores migratorios. En abril del año pasado mejoramos el apoyo médico que se les brinda estableciendo centros médicos especializados en el país y también con un plan de asistencia ambulatoria para esos trabajadores. pagan una cuota anual de manera que puedan acceder fácilmente a varios servicios sanitarios, entre otros cuidados crónicos y para enfermedades agudas y servicios de telemedicina ininterrumpidos. También saben claramente cuáles van a ser los gastos que tendrán que sufragar. Para concluir, cabe decir que nuestro enfoque para mejorar las condiciones de nuestros trabajadores guarda consonancia con el enfoque de la OIT basado en las personas, destinado a promover la justicia social y el trabajo decente. Abordamos con interés seguir colaborando con la OIT para prepararnos para el futuro del trabajo. Gracias.

Sra. Judit Dr. Czuglérné Dr. Ivány

Trabajadores (Hungría)

Gracias, primero quiero felicitarle en nombre de los trabajadores húngaros por su elección. Los trabajadores húngaros otorgan una gran importancia al mensaje de la Memoria del Director General con el objetivo de creación de la justicia social. en la



Declaración de Filadelfia, estamos de acuerdo con que, sin la justicia social no puede haber una paz duradera. Esto es especialmente así ante las crisis y nuevos retos ante los que nos encontramos, a nivel demográfico, climático y tecnológico. Últimamente las circunstancias han cambiado de manera importante para los trabajadores y muchas de las normas que se utilizaban para protegerles no se pueden aplicar. La pandemia de la COVID-19 aceleró también la emergencia de nuevas formas de trabajo, incluyendo trabajo en plataformas. Antes se protegía a los trabajadores y ahora no se pueden adoptar estas medidas de protección, por lo tanto, consideramos necesario apoyar la adopción de unas normas europeas y nacionales, así como, internacionales, nuevas normas de trabajo que garanticen el trabajo decente para los trabajadores. la guerra actual con la crisis energética ha llevado a un aumento de la inflación, a pesar de los esfuerzos realizados para controlarla y es necesario aumentar los sueldos de manera urgente, sobre todo, para los maestros y trabajadores de la salud. Los sueldos en Europa del Este, siguen siendo más bajos que en los países desarrollados de la Unión Europea y hay toda una serie de retos alrededor. El diálogo social tripartito y bipartito también, es indispensable para lograr la justicia social. no hay dignidad humana ni para los trabajadores, ni trabajo decente sin un diálogo social importante y escuchando a los trabajadores hoy por hoy en Hungría, es necesario reforzar el papel del diálogo social tripartito y la negociación colectiva a todos los niveles. Estamos de acuerdo con la Memoria del Director General, que dice que, los acuerdos de negociación colectiva significan, representan el respeto a los trabajadores y de lo que realmente necesitan en su lugar de trabajo, por lo tanto, consideramos extremadamente importante que la OIT vaya hacia esta justicia social como algo prioritario. Gracias por su atención.

Sr. Asegid Getachew Yemenu

Gobierno (Etiopía)

Presidente, distinguidos Ministros, delegados, señoras y señores. Es un gran placer y un privilegio para mí hablar en nombre de su Excelencia Mujerifat Kamil Ministro de Trabajo de la República Democrática Federal de Etiopía. Me uno a otros que me precedieron en el uso de la palabra y le felicito señor Presidente, así como al Vicepresidente por su elección para presidir esta sesión. Cuenta usted con el pleno apoyo de nuestra delegación para que, esta sesión sea un éxito. La delegación tripartita etíope, acoge con satisfacción la Memoria del Director General, Sr. Hounbo, a la hora de promover la justicia social haciendo hincapié en la Coalición de Justicia Social en diferentes partes del mundo luchando contra las desigualdades. Señor Presidente, como se dice en esta Memoria, vemos que hay una gran preocupación de 685 millones de personas que siguen viviendo en extrema pobreza al final de 2022. Es necesaria la protección social de los trabajadores y, en ese sentido, compartimos el punto de vista de que es necesario que la comunidad internacional estudie otras maneras de salvar la brecha de financiación para la protección social y los países de ingresos bajos, incluyendo, los compromisos de asistencia al desarrollo oficial junto con unos préstamos en buenas condiciones y movilización de recursos, reconocemos el papel crucial de la OIT a la hora de promover la justicia social y asegurar el trabajo decente. Presidente, el tema de la transición justa, así como, la necesidad de una Coalición para la Justicia Social es necesaria en el continente africano como en mi país Etiopía. A pesar de los enormes retos de las catástrofes naturales, la pandemia de la COVID, así como los conflictos recurrentes, Etiopía se encuentra en una transición a prometedor, para garantizar la inclusión de los más pobres y a parte de los grandes retos que se encuentra en el camino gracias a su resiliencia, los pueblos de África, en



general y el de Etiopía, en particular, ha superado las dificultades constantemente que se le presentan. Las políticas del Gobierno Etíope, así como, el desarrollo a diez años, están basados en la reforma económica de crecimiento económico y el Ministerio de Trabajo y de Formación y Capacitación, ha adoptado un enfoque dirigido a los jóvenes y a los más pobres para alentarles para impulsar sus capacidades y desarrollar su potencial. Todo ello tiene que poder traducirse e impulsar la investigación, la tecnología, el desarrollo de capacidades, la creación de empleo y garantizar la paz industrial, a través de un diálogo social y de un entorno laboral que lleve a ello. Estamos hablando de justicia social y garantizar un ecosistema inclusivo y de trabajo justo, con un desarrollo de capacidades, a través de la formación profesional y técnica impulsado por la creación de trabajo para los jóvenes también y con un sistema de información del mercado laboral, así como, una reforma de ámbitos institucionales, todo ello, se está haciendo, a través del Ministerio de Trabajo, junto con otros interlocutores. Estamos ahora ante nuevos retos y oportunidades y quería señalar la fuerza que tiene la digitalización en el ecosistema del trabajo con miras a la justicia social. es una nueva oportunidad para salvar la brecha digital y para ello hace falta prestar atención coordinada y suministrar información e infraestructuras de comunicación para tener acceso para todos los ciudadanos. Somos optimistas de que podemos lograr con esta conferencia, una mejor justicia social para luchar contra las desigualdades. También, queremos hacer hincapié en la justicia social y las sinergias. Sigamos inspirándonos unos a otros compartiendo nuestros retos, éxitos y formando un futuro juntos para comprometernos en pro del multilateralismo y en el trabajo de esta Organización. Muchas gracias.

Sra. Mary Liew Kiah Eng

Trabajadores (Singapur)

Gracias Presidente. Distinguidos delegados, el 5 de mayo de este año, justo después de que la mayoría de los trabajadores del mundo conmemorasen el día del trabajo, del 1^a. de Mayo, la OMS declaró el final de la emergencia sanitaria de la COVID-19. Mientras nos vamos levantando hemos de recuperarnos con un optimismo cauto y recordemos siempre a los trabajadores de primera línea que perdieron sus vidas tan preciadas durante el ejercicio de sus derechos y a otros también que han trabajado tanto por la libertad y para que un sistema de salud, así como, las cadenas de suministro mundiales siguiesen funcionando durante la pandemia. Quería dar las gracias a todos estos trabajadores y héroes olvidados. Un aplauso para ellos. La pandemia ha empeorado las desigualdades anteriores del mercado laboral y nos ha hecho retroceder en lo conseguido por los esfuerzos para lograr los ODS de 2030. Es urgente una mayor cooperación mundial para retomar el camino de la justicia social, proteger a los más vulnerables y marginados y acabar con la pobreza y la desarticulación. De esta manera, el movimiento sindical de Singapur apoya la llamada del Director General de crear una Coalición Global por la Justicia Social. Los mandantes tripartitos de la OIT han de trabajar juntos para que esta Coalición Global pueda ayudar a conformar un nuevo, renovado, contrato social para todos los trabajadores. Con una mayor garantía para los trabajadores con, mejores sueldos, bienestar y perspectivas laborales, así como, en los lugares de trabajo en donde, cada trabajador importe. El lugar de trabajo hoy por hoy, pasa por grandes cambios y es necesario conectar de nuevo con los trabajadores para entender sus preocupaciones y aspiraciones, así como, tener una visión de las esperanzas que tienen para un futuro mejor. En este sentido, el Sindicato Nacional de Singapur se ha embarcado en un trabajo para renovar nuestro contrato con los trabajadores y poder entender y representarles mejor a la



hora de promover sus intereses. Este contrato renovado con los trabajadores tiene como objetivo crear un Singapur inclusivo, económicamente vibrante y pujante, en donde todos los trabajadores, tengan su dignidad y puedan vivir y mejorar su calidad de vida. En los próximos años, nuestro sindicato se va a centrar en impulsar los esfuerzos en los comités de formación que están respaldados por el Gobierno, también, en segundo lugar, en mejorar la participación de los elementos más marginados de la mano de obra como las PYMES, los jóvenes y ser un interlocutor de confianza con el que puedan entrar la mano de obra a trabajar. Dar un espacio a la cultura de la innovación para mejorar las necesidades cambiantes de nuestros afiliados y esperamos y creemos también, que podemos, con este contrato social actualizado, hacer frente a los retos con los que se encuentran los trabajadores. Para concluir, nuestro sindicato quiere contribuir a la Coalición Global por la Justicia social, compartiendo nuestras experiencias refrescando o renovando nuestro contrato con los trabajadores en singapur y promover una justicia social para renovar los ODS de 2030 de las Naciones Unidas. Muchas gracias señor Presidente.

Sr. Neale Richmond

Gobierno (Irlanda)

Es un honor para mí dirigirme a esta concurrencia tan dirigida y hablar del informe de Promover la Justicia Social. Se recuerda en la Declaración de Filadelfia 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, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Por lo tanto, está claro que la justicia social está lejos de la realidad de muchas personas. Hay todavía millones de personas discriminadas y marginadas. Como vemos en la Memoria, lograr la justicia social no solo es algo que este basado, si no que, hay que hacer frente a múltiples actividades humanas interconectadas y el contexto internacional tan volátil, se ve marcado por las tensiones geoestratégicas y mayores niveles de desigualdad, inseguridad alimentaria, crisis energética, cambio climático, mayores conflictos, la guerra exacerbada de Rusia contra Ucrania con más de 800 000 personas que han llegado a Irlanda desde que empezó la guerra. En la OIT tenemos el mandato fundacional de la justicia social y la paz duradera. Por eso, es verdad que, con esta guerra, la justicia social no se puede lograr. Esperamos lograr la justicia social para desarrollo y en este reto hace falta tener un mundo más sostenible y en paz. El Gobierno está comprometido en la asistencia al desarrollo para lograr los ODS. La promoción y la protección de los Derechos Humanos Universales están en el centro de la política exterior de Irlanda. En realidad, es que algunos grupos experimentan violaciones de sus derechos fundamentales, especialmente mujeres, niños, jóvenes y personas de la comunidad LGTBI+ o con discapacidad. Para lidiar con todo ello hace falta aplicar fórmulas de trabajo sin discriminación. Significa también, tener unas políticas y prácticas que promuevan la igualdad y la justicia para todos. Para Irlanda esto es una parte esencial del trabajo que hace falta a nivel mundial y los retos para lograr la justicia social son muchos, pero también tenemos que estar alerta acerca de las posibilidades existentes como las oportunidades de empleo en la transición digital y la formación. No cabe duda de que estos cambios tan rápidos van a ser debatidos en la Conferencia de este año y deseo a todos un buen trabajo a este respecto. Como interlocutores, tenemos que trabajar juntos para prepararnos para este nuevo mundo y apoyar el trabajo de la OIT aquí y en nuestros países. Director General, su informe recalca la importancia y el potencial del sistema multilateral, así como, nos complace la visión ambiciosa de promover la justicia social y el trabajo decente y esperamos



trabajar juntos en el próximo foro del mundo del trabajo y esperamos este debate enriquecedor que seguro va a tener lugar. Muchas gracias.

Sr. Vasyl Andreyev

Trabajadores (Ucrania)

Señor Presidente, Director General, queridos delegados e invitados. Primero, permítanme felicitar al Presidente de la Conferencia por su elección a este cargo y les deseo a todos un trabajo éxitos en esta conferencia. Estamos hablando de la primera Memoria del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo, examina las manifestaciones continuas de injusticia, desigualdad e inseguridad y tenemos que luchar contra ello ahora y no podemos hacer nada más que estar de acuerdo con estas palabras. Ahí se menciona la agresión de Rusia contra Ucrania como un componente de la inestabilidad geopolítica. El agresor está bombardeando de manera deliberada zonas residenciales, hospitales, escuelas, iglesias, corredores humanitarios, infraestructuras importantes y todo el tendido eléctrico. Ahora se ha destruido la presa de Karkov y todo ello es una negación flagrante de la misión de la OIT de promover la paz a través de la justicia social. Con este tipo de agresión quedaría excluida la Federación de Rusia de la OIT y cerrar la Oficina de la OIT en Moscú que ahora está dirigida por ciudadanos rusos. La guerra la empezó Rusia, es un reto para todo el mundo civilizado. Ha empeorado el coste de vida en todos los países, ha empeorado la posición de los trabajadores. El mercado laboral en Ucrania ha sufrido un impacto devastador con esta guerra. Cuatro millones de mujeres que trabajaban han salido del país, otros 6 millones de personas son ahora refugiados en su propio país y millones de ucranianos han perdido su trabajo, así como, cientos de miles de empresas han quedado destruidas para siempre. La dictadura está suprimiendo los sindicatos, bien sea en Rusia o en su aliado militar Bielorrusia y los sindicalistas están encarcelados con el trabajo sindical que hacen. Es terrible, pero la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia ha sido un pilar de la guerra y ha apoyado la agresión desde el principio, incluso, las fuerzas del sindicato han ejercido coacción sobre los trabajadores ucranianos en los territorios ocupados. Nuestro país actualmente no está completamente destruido a nivel económico exclusivamente debido a una solidaridad sin precedentes desde un punto de vista financiero, técnico y humanitario de muchos países del mundo. Con la ayuda de la OIT tenemos que tenemos que solucionar todavía más problemas el día de mañana, en cuanto a la organización del trabajo seguro, los sueldos, protección social, diálogo social, para ello necesitamos más apoyo de las estructuras internacionales para restaurar la paz, de conformidad con la formula del Presidente de Ucrania, Zelensky, liberar los territorios ocupados y del pueblo de Rusia que está nos está haciendo rehenes de la situación. Tenemos que ser un modelo de justicia social más que nunca y tenemos que trabajar para el decenio de la victoria, la liberación de las zonas ocupadas. Esto se puede hacer respetando los derechos laborales con clausulas sociales y laborales significativas y reconstruyendo y poniendo en práctica las normas laborales internacionales y trabajando por el desarrollo de la capacitación de los trabajadores. muchas gracias por su atención y viva Ucrania.

Sr. Kassahun Follo Amenu

Trabajadores (Etiopía)

Presidente, distinguidos delegados. Es un gran honor intervenir en esta Reunión de la CIT en nombre de la Comunidad de Trabajadores de Etiopía y en el mío propio.



Esta conferencia es una ocasión especial para los delegados de Etiopía ya que, coincide que el Centenario de nuestra adhesión a la OIT. Nuestro país fue el primerísimo Estado africano que se adhirió en 1923. Hemos cumplido cien años en este organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas y estamos orgullosos. Felicito al Sr. Gilbert Hounbo, Director General de la OIT, por su dirección tan diestra y por mantener este Organismo tripartito único a la altura de las circunstancias ante los desafíos y las dinámicas complicadas del mundo del trabajo. Ha puesto en marcha un proyecto bien concebido denominado Coalición Mundial para la Justicia Social que da buena prueba de ello. No le quepa duda, Director General de que nuestra comunidad le apoyará inquebrantablemente en este cometido y le auguramos el mayor de los éxitos durante su mandato. Esta conferencia, nos dará sin duda, la oportunidad de tratar cuestiones claves para el mundo del trabajo, entre otras, la transición justa, la protección de los trabajadores, la protección social y aprendizajes de calidad, así como, otros desafíos contemporáneos que prevalecen en el mundo laboral. Elogio que los programas elegidos para esta conferencia sean pertinentes y reflejen debidamente los desafíos intimidantes y los temas cruciales con que se enfrenta la Administración y el mercado del trabajo. No me cabe duda de que los interlocutores sociales deliberarán en profundidad y con sentido crítico a este respecto y llegarán a un consenso sobre cauces eficaces para superar estos desafíos y lograr avances importantes en el mundo del trabajo. Solicito a los delegados aquí presentes a que se solidaricen con los trabajadores etíopes que sufren dificultades múltiples e incertidumbres en el contexto de la evolución del mercado laboral y de la globalización a los progresos tecnológicos, al cambio climático, a los cambios demográficos, efectos de la pandemia del COVID-19, deterioro de las tensiones geopolíticas y la devastación de los conflictos armados. Pero teniendo en cuenta todos estos desafíos, los trabajadores etíopes y sus organizaciones, en cooperación con el Gobierno y las organizaciones de empleadores están gestionando esta situación de manera resiliente y proactiva, resistiendo, absorbiendo y adaptándose a las vulnerabilidades al tiempo que se recuperan de los efectos que entrañan esas realidades cada vez más presentes. Uno de los factores que han causado estas dificultades es la guerra librada en Etiopía septentrional que ahora ha llegado a una resolución pacífica. Otro cauce es la reanudación del diálogo social, tripartismo y el bipartismo para promover y mantener una cultura de respeto y un auténtico diálogo social para mejorar la cooperación entre los interlocutores sociales, fortalecer los mecanismos de diálogo social tripartitos vigentes. Por eso tenemos que ser más resilientes y dotarnos de mayores recursos para prepararnos para la gestión de riesgos futuros. Quiero reiterar el compromiso de mi organización en el logro de los objetivos del Programa de Trabajo Decente, a través de campañas de sensibilización incesantes para que se ratifiquen y apliquen algunos convenios fundamentales de la OIT, entre otros, los que establecen un sistema de salario mínimo para proteger a los trabajadores vulnerables y marginados contra la pobreza y la inseguridad de salarios y que se haga extensivo a la protección laboral y a la protección social para todos. Gracias y que Dios los bendiga.



Sr. Ghazi Hussein Hammood Al Janabi

Empleadores (Iraq)

Sabemos que los niveles de desarrollo en muchos países del mundo han experimentado altibajos durante los últimos cuarenta años, pero hay muchos ciudadanos que siguen viviendo en la pobreza debido a la incapacidad de sus Gobiernos de dotarles de recursos para que tengan un nivel mínimo de vida ni si quiera sin tener en cuenta los impactos de la globalización, por eso tenemos que obrar en

favor del desarrollo sostenible, aunque a veces se promueva a diferentes ritmos. Es importante conservar los logros cosechados y superar las dificultades que pueden agravar la pobreza y que llevan a la falta de servicios y esto se hace con la aprobación de programas de desarrollo sostenible. La protección social es un derecho humano, permite que todo el mundo tenga condiciones de vida mínimas y puedan desarrollarse plenamente, gozando de los medios de protección social necesarios. Además, también hay que distribuir de manera más equitativa la riqueza y adaptar las políticas de mercado en consecuencia. La protección social es fundamental para promover la resiliencia de las economías y de los ciudadanos y permite a los Gobiernos que puedan aprovechar los beneficios y oportunidades futuras que vayan de la mano con esas medidas de protección social y una mejor distribución también, de los riesgos. El año pasado Iraq aprobó una nueva ley con el apoyo importante de la OIT que hace extensivo una mayor protección a diferentes agentes en el lugar de trabajo. También es importante que la comunidad internacional nos ayude a suplir los déficits financieros en materia de protección social en los países de renta baja dotándonos de más capital y cumpliendo las promesas de contribución que han formulado, con créditos en condiciones favorables y también, movilizand más recursos. Es apremiante revigorizar y poner en marcha el tripartismo para que la justicia social sea equitativa y se invierta en recursos humanos. También es importante reconocer que existen las asociaciones de trabajadores y de empleadores y darles el apoyo necesario para que, a su vez, también puedan contribuir a hallar soluciones, a través de consultas con los Gobiernos. Estas organizaciones son las que gozan de una posición privilegiada para renovar el pacto social renovado. Así se puede lograr un trayecto hacia el desarrollo sostenible, también promoviendo la adquisición de nuevas destrezas, la mejora de las condiciones de vida y también favoreciendo un nivel adecuado de protección social, dotando de recursos suficientes a las familias con bajos ingresos. Así, los niños, por ejemplo, tendrán mayores oportunidades para cursar educación y tener un futuro más próspero que sus padres. También, es importante que se promueva la transición de la economía informal a la formal. Es la mejor solución para luchar ante la pobreza, mejorar la productividad y garantizar que los recursos públicos se utilizan debidamente. Para concluir elogio los esfuerzos desplegados por la OIT para establecer los elementos de logro de la justicia social con inclusión de la protección de los trabajadores, la protección social, ambos, pilares complementarios para lograr el trabajo decente en beneficio de todos. En nombre del Director General de los sindicatos de Iraq, gracias a todos por su amable atención.

Sr. Mohamd Feras Nbhan

Gobierno (República Árabe Siria)

Presidente, Vicepresidentes, estimados todos. Les transmito mis saludos y les deseo el mayor de los éxitos en la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Confiamos en que llegue a buen puerto para materializar las ambiciones de los mandantes tripartitos. Presidente, damas y caballeros. Esta edición de la CIT, en primer lugar, ante nuevas ambiciones de que haya una mejor gobernanza del trabajo para lograr un crecimiento equilibrado y un desarrollo sostenible. Algo que respaldamos plenamente en Siria, de hecho, intentamos avanzar en ese sentido. Nuestra participación, a través de los tres mandantes tripartitos en esta CIT es prueba fehaciente del interés que muestra mi Gobierno en el logro de los ODS, en particular el ODS relativo al trabajo decente. También muestra la importancia que damos a la colaboración y la cooperación para lograr el bienestar y el desarrollo de todas las personas. El Programa de esta Reunión es sumamente nutrido e incluye muchos



elementos relativos a la protección social, la transición a la justicia social en pos de las sociedades y economías sostenibles para todos y quizá, con mayor importancia, la Memoria del Director General y la discusión sobre el diálogo social y la estructura tripartita para lograr la justicia social. Estamos determinados a obrar en este sentido gracias a las acciones de nuestros ciudadanos y nuestros dirigentes. Queremos luchar contra el terrorismo y estamos determinados a restablecer la paz y la seguridad en nuestro territorio para limitar el impacto de la guerra en Siria y las repercusiones que tiene en la ciudadanía y los daños ocasionados sobre infraestructuras y el mercado de trabajo, sin mencionar las repercusiones del seísmo devastador. También es importante garantizar el regreso en condiciones de seguridad de los refugiados sirios que se vieron avocados a buscar refugio, valga la redundancia, fuera del país. Así podremos recuperarnos de manera adecuada y brindar mejores perspectivas de futuro para todos nuestros ciudadanos, condiciones favorables para el trabajo decente de manera que todo el mundo participe en la reconstrucción de nuestro Estado, esto está en curso. Tenemos diferentes políticas y programas macroeconómicos y sectoriales encaminados a promover el ciclo de producción, el mercado laboral y la aplicación de normas en materia de trabajo decente. El mercado laboral de nuestro país, como consecuencia de diferentes Estados que financian las actividades terroristas, ha sufrido dificultades. Ha habido flagrantes violaciones del derecho internacional y esto ha trabado nuestros esfuerzos para lograr la reconstrucción económica de nuestro país. El mercado laboral, como digo, se ha visto afectado por actividades terroristas sistémicas en los territorios ocupados sirios y en el Golán sirio y también en los territorios ocupados de Palestina, también la autoridad ocupante de Israel que discrimina a nuestros trabajadores en todos esos territorios y ha adoptado medidas discriminatorias que les despojan de la titularidad de la tierra, recursos hídricos y de toda oportunidad para beneficiarse del crecimiento económico. Los Altos del Golán son parte del territorio de nuestro país, es una realidad consagrada en normas y reglamentos internacionales y de hecho estamos trabajando para recuperar todos esos territorios. A pesar de la insolencia de los agresores, me gustaría que el Director General hiciera todo lo posible para garantizar que se aplicaran las recomendaciones de la Memoria para que se hagan valer claramente los derechos de los trabajadores en Palestina y en los Altos del Golán. También es importante reanudar el Programa de Cooperación entre Siria y la OIT sobre el Trabajo Decente y que se ponga en marcha la Oficina de la OIT en Damasco. Estoy es un impulso positivo, a pesar de las dificultades socioeconómicas que persisten. Es importante respaldar los esfuerzos de Siria y otros para brindar apoyo a los refugiados sirios que están en los países limítrofes. Es importante brindar apoyo a las comunidades, pero para ello hay que enmarcar estos esfuerzos en un plan de acción amplio. Hago votos porque esta conferencia sea un éxito y le doy las gracias a la OIT y a quienes han participado en la organización de esta Reunión. Gracias.

Sr. Sattar Al-Bawi

Trabajadores (Iraq)

Que la paz de Dios esté con todos ustedes. Señor Presidente, señoras y caballeros, distinguidos delegados. Aprovecho la celebración de esta 111.^a reunión de la Conferencia General para transmitirles los saludos de los trabajadores de Iraq y sus organizaciones, esperando que esta conferencia se corone con los resultados pretendemos para mejorar la situación del mercado de trabajo y para ofrecer trabajo digno a todos. En orden del día de esta conferencia, contiene una serie de puntos técnicos de la máxima importancia, entre ellos, un proyecto para establecer una norma



internacional sobre el aprendizaje industrial en el sector no organizado que constituye un reto importante para mi país, Iraq, sobre todo, en la colaboración que estamos llevando a cabo con la Oficina Regional de la Organización en Beirut. Señor Presidente, distinguidos delegados, el debate recurrente sobre el objetivo estratégico que pretende conseguir una protección social y una seguridad social para todos en el marco de la Declaración Internacional de los Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo, con la ratificación del Parlamento iraquí sobre el proyecto de ley sobre la jubilación y la seguridad social y ofrece una cobertura a aquellas categorías de trabajadores marginados o desempleados y, sobre todo, los que obran y son activos en el sector no organizado y los trabajos autónomos además, de ofrecerles también, la posibilidad de acceder a una seguridad social facultativa a aquellos que no están protegidos por el sistema oficial. Estamos convencidos de que el Ministerio de Asuntos Sociales y de Trabajo en mi país tendrá en cuenta las recomendaciones de la Organización. Señor Presidente, el Programa Nacional de Iraq constituye una necesidad nacional apremiante para encontrar soluciones a los servicios actuales y para ofrecer unas soluciones a aquellas categorías sociales necesitadas sobre todo en cuanto al nivel profesional y de facultades de los trabajadores para mejorar su situación. Estamos trabajando también para rebajar las tasas de desempleo y nuestra Organización ha trabajado de manera muy mancomunada con otras organizaciones, sobre todo, que estamos haciendo frente a las repercusiones del cambio climático que requiere una colaboración internacional para, sobre todo, encontrar soluciones a la falta de agua y a la desertificación. Al final, agradezco a todos y les deseo todo el éxito. Muchas gracias.

Sra. Nassima Baghli

Organización de la Cooperación Islámica

Gracias a todos. En primer lugar, quería dar las gracias al Director General, Sr. Hounbo por su primera Memoria ante la Conferencia sobre el tema «Promoción de la justicia social» que esboza una visión amplia de los múltiples desafíos con los que se topa el mercado laboral ante crisis concomitantes que han afectado y mucho el día a día de millones de personas. Esto nos interpela a todo nivel a que adoptemos medidas necesarias para limitar esta tendencia peligrosa en la que se están revocando beneficios sociales que ha costado mucho alcanzar y donde la precariedad, la pobreza y las desigualdades están ganando terreno. El Programa de acción 2025 de la OCI es un punto fundamental para restablecer una agenda social sólida y brindar asistencia a los Estados Miembros en el ámbito del desarrollo socioeconómico. Se hace hincapié en el empoderamiento de las mujeres y de los jóvenes. La estrategia de mercado de trabajo de nuestra Organización para 2025 está destinada a fomentar la cooperación de los Estados Miembros para luchar contra los desafíos del mercado de trabajo, entre otros, la empleabilidad, la protección de la seguridad y bienestar de los trabajadores, la promoción de la productividad y reducir el desempleo, a través de diferentes acciones y metas medibles. En cuanto al Centro de Trabajo de la Organización, con sede en Bakú, su objetivo es fortalecer los esfuerzos de desarrollo social como el capital humano, favorecer el intercambio de experiencias y de pericias entre los Estados Miembros en los ámbitos del empleo y de la protección social. Cabe mencionar que, en el segundo periodo de sesiones de la Conferencia Ministerial de la OCI sobre el desarrollo social, se celebró el 6 de junio de este año y su tema fundamental fue «Justicia Social y Seguridad Social». Esta conferencia aspira a discurrir sobre los esfuerzos de los Estados Miembros y los órganos de la organización y sus instituciones para eliminar perpetrada contra los niños, luchar contra el trabajo infantil y promover



el bienestar y la seguridad social de las personas de edad y las personas con discapacidad y garantizar su inclusión social. En el debate temático de la Comisión de Derechos Humanos Permanente Independiente de la OCI, sobre la aplicación de las directrices en materia de derechos humanos y empresariales de esos países, el secretario general de la Organización recordó que las empresas tienen que respetar los derechos humanos, al tiempo que operan sus actividades. También, respecto a los empleados, clientes y comunidades. Destacó que los principios islámicos orientan a la responsabilidad de las personas y las instituciones para con el prójimo y la sociedad y que hay que aplicarlos también en el contexto empresarial y tener en cuenta los derechos humanos. Elogia al Director General de la OIT por haber publicado su anexo a la Memoria, a saber, «La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados» que reitera, de nuevo, la imposibilidad de lograr la justicia social en un contexto de ocupación. Para que haya justicia social tiene que haber igualdad, libertad y dignidad, así consta en ese informe. Lamentablemente, los trabajadores palestinos siguen sufriendo una ocupación de larga data, se siguen negando sus derechos básicos, son víctimas de agresiones continuas, actos de violencia y de la expansión de los asentamientos ilícitos. Gracias.

Sr. Atle Høie

IndustriALL Global Union

Señor Presidente, delegados, en nuestro sindicato que represento, representamos a más de 50 millones de trabajadores en el sector minero, energético y de la manufactura. Veo con buenos ojos la Memoria del Director General sobre la transición justa. Va a haber transición de gran importancia por el cambio climático, la digitalización, por eso hay que garantizar los derechos de los trabajadores creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie a la zaga a través de negociaciones y de diálogo social. Las agresiones a los derechos de los trabajadores no tienen precedente, sobre todo en Birmania y Bielorrusia. En ambos países las autoridades están oprimiendo a los sindicatos independientes democráticos y libres de manera masiva en Birmania se han prohibido la mayor parte de los sindicatos y muchos trabajadores, que antes estaban protegidos por los convenios colectivos, han sido despedidos y sustituidos por trabajadores ocasionales que no gozan de derechos. Más de sesenta sindicalistas están encarcelados por acusaciones ficticias, muchos se han visto avocados a dejar el país y han sido secuestrados, torturados y asesinados cada vez en mayor número. Hacemos una llamada a que se impongan sanciones económicas contra Birmania. Esto significa que pedimos a todas las empresas y marcas que operan en ese país a que lo abandonen y sean responsables. No se pueden llevar a cabo ejercicios de debida diligencia y los negocios no se pueden asociar con las atrocidades persistentes. Respaldamos la solicitud de que se reconozca diplomáticamente el Gobierno de unidad nacional como representante legítimo del pueblo de Birmania y a que se pongan en libertad a todos los presos políticos. En Bielorrusia también, hay una presión masiva. Ha habido detenciones de muchos sindicalistas y se han encarcelado a más de cuarenta dirigentes sindicales y activistas, incluido de sindicatos que ya han sido disueltos. Esta represión está ganando terreno, además, Bielorrusia no ha puesto en práctica los hallazgos de la Comisión de Encuesta de 2004 de la OIT, por eso vemos con buenos ojos las deliberaciones en curso respecto al artículo treinta y tres de la Constitución de la OIT. Instamos a todas las delegaciones de la Conferencia a que respalden la aprobación de un conjunto de medidas para poner fin a las violaciones flagrantes del sindicalismo y los derechos humanos en ese país. Hay que poner en libertad inmediatamente a los activistas y dirigentes sindicales,



restablecer los sindicatos y demostrar un sentido y compromiso real para aplicar las recomendaciones de esa Comisión de Encuesta. Y tengo que mencionar a Ucrania, por cierto. Estamos todos de acuerdo en que hay que poner fin a la guerra y que tienen ambos países que recuperar la integridad de sus fronteras y para ello, se tienen que retirar plenamente los contingentes rusos del territorio ucraniano, pero, además, tengo que manifestar nuestra preocupación y desolación por la represión de los derechos sindicales de los trabajadores en Ucrania. El 19 de julio de 2022, el Parlamento de Ucrania aprobó las Leyes núms. 53715 y 5161, a pesar del clamor público de sindicatos internacionales y nacionales. Se ha modificado la legislación laboral y ahora las empresas con menos de 250 trabajadores pueden negociar directamente las estructuras de pago, las jornadas y las condiciones sobre la rescisión de los contratos. Es importante que Ucrania vuelva a cumplir los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT para rehabilitar el país cuando acabe la guerra. Por eso, instamos al Gobierno de Ucrania a que retire o deje sin efecto esos proyectos de ley que están en trámite en el Parlamento y que establezca una moratoria que derogue las leyes contra los sindicatos y contra los trabajadores que están en vigor, que ponga fin a la expropiación de las prioridades de los sindicatos y que también, abstenga de intimidar y de proferir amenazas contra los dirigentes sindicales. Gracias.

Sr. Jose Olivera

Internacional de la Educación

Señor Presidente, señoras delegadas, señores delegados. Me dirijo a ustedes en nombre de la Internacional de la Educación. La Federación Sindical que representa a 32 millones de trabajadoras y trabajadores de la educación. La Memoria del Director General menciona veinte veces la palabra educación. Particularmente para resaltar el papel crucial de la educación de calidad a la hora de promover la justicia social. En el párrafo 66, se afirma que la participación de los interlocutores sociales es «crucial para el desarrollo de sistemas de educación y aprendizaje permanente que sean eficaces y equitativos». Desde la Internacional de la Educación compartimos que el diálogo social es clave para forjar sistemas educativos públicos con igualdad y excelencia, y con ello revertir el creciente proceso de privatización y comercio educativo. Sin embargo, nos llama la atención que la palabra «docente», prácticamente no se menciona en las treinta y una páginas de la memoria del Director General. Ustedes saben, como yo, que sin docentes no hay educación, y menos aún de calidad. Esto ha quedado demostrado de sobra durante la pandemia. Para alcanzar una educación pública de calidad y acceso universal, se necesita una fuerza de trabajo cualificada, bien remunerada, respetada y con perspectiva de desarrollo profesional. En el párrafo noventa y ocho de la Memoria se hace referencia al recién creado Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre la Profesión Docente como, «otra importante oportunidad para llevar adelante acciones integradas». La creación de este Grupo fue anunciada durante la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Transformación de la Educación en 2022. Este primer paso expresa una voluntad política necesaria para dar prioridad a la educación pública, aumentando la financiación educativa e invirtiendo en la profesión docente. Por ello es, sin duda, muy importante el papel que la OIT desempeñe en este Grupo de Expertos de Alto Nivel. Confiamos en que este Grupo de Expertos sea capaz de producir Recomendaciones sobre la Profesión Docente para construir un proyecto educativo con justicia social y climática. En ese sentido, los sindicatos de la enseñanza, a través de la Internacional de la Educación, instan al Director General a prestar especial atención a la situación y a las condiciones de trabajo actuales de docentes y personal de apoyo educativo. Una alarmante y creciente escasez de docentes amenaza



el derecho a la educación en todo el mundo. Los índices de renuncia se han disparado, y el número de personas que quieren dedicarse a la enseñanza está disminuyendo drásticamente haciendo imposible contratar y retener al personal que necesitamos para fortalecer nuestros sistemas educativos públicos en un contexto global de desigualdades extremas. Señor Presidente, distinguidas delegadas y delegados, la solución es clara. Existe una necesidad urgente de revalorizar la profesión docente. Para ello, hay que aumentar la financiación educativa pública, invertir en el profesorado y garantizarle unas condiciones de trabajo decente, con cargas de trabajo manejables y salarios dignos. A su vez, debemos promover y proteger el derecho de cada estudiante a tener docentes cualificados, planes de estudio integrales y a formarse en entornos educativos adecuados. Para alcanzar estos objetivos se hace necesario que la OIT asuma un rol protagonista que garantice, en el marco del diálogo social, la existencia de espacios de participación e incidencia real de las organizaciones sindicales en la construcción de la política educativa pública, así como, promueva el pleno respeto y el pleno ejercicio de las libertades sindicales, hoy vulneradas en un número creciente de países. Muchas gracias.

Sra. Esther Lynch

Confederación Europea de Sindicatos

Buenas tardes queridos delegados, interlocutores sociales y colegas, amigos. Venimos aquí de la Confederación Europea de Sindicatos y representamos a 54 millones de trabajadores y sindicalistas y lo que pedimos es respeto, respeto para todos los trabajadores hombre, mujeres y toda la diversidad. Todos valemos lo mismo en cuanto a la falta de protección que tenemos. Queremos y pedimos justicia, justicia en cuanto a justicia social y un nuevo contrato social para lograrla en el mundo y en Europa. Europa tiene que dar ejemplo y tienen que reconocerse los recientes progresos. La Unión Europea ha adoptado una directiva sobre salario mínimo que crea un principio de nivel de vida decente. Una directiva que reconoce algo que todos sabemos, que solamente se tiene un sueldo decente con negociación colectiva, por eso, ese nivel de decencia de por lo menos 60 por ciento de sueldo promedio nacional y 80 por ciento por lo menos que venga de la negociación colectiva para 2030. Ello significa reconocer plenamente los convenios de la OIT y no puede haber marcha atrás. Reconocer el derecho de organizarse, proteger a los sindicalistas a reunirse con la mano de obra y no significa limitar ni menoscabar el derecho a la huelga, como está sucediendo en el Reino Unido y nunca significa culpar a los trabajadores por ejercer su derecho a la huelga como sucede ahora en Bélgica. Lo que se exige es que, en todas partes, todos los Estados cumplan con sus obligaciones y compromisos de garantizar el respeto pleno de los derechos sindicales y la libertad de negociación colectiva como está sucediendo también en Ucrania y cualquier cosa que no sea esto significaría cubrir a los estados en Europa con el peor nivel de abusos en este área, incluyendo Bielorrusia. Ser sindicalista no es un delito, por ello, nuestra Confederación pide un presupuesto europeo y nacional para apoyar y financiar las actividades, si respetan los derechos sindicales y el trabajo decente. Pedimos que las conclusiones de esta CIT 2023, incluyan un compromiso de lograr un Programa de Trabajo Decente de la OIT que tenga un criterio universal para otorgar ayudas financieras y que no haya ninguna empresa que pueda negar el derecho a organizarse de sus trabajadores y pongamos pues el dinero en empresas en donde hay trabajo decente. Muchas gracias.



Sr. Daniel Bertossa

Internacional de Servicios Públicos

Vivimos en un momento de crisis múltiple. Los 30 millones de funcionarios representados por la Internacional de Servicios Públicos necesitan algo más que aplausos. Hay desigualdades estructurales. No podemos tratar el crecimiento obsceno de la desigualdad, la injusticia, la pobreza. Estamos de acuerdo con el Director General en que la visión, a nivel global, tiene que estar a la altura de la escala de los retos que tenemos en frente. No podemos comprometernos con los principios básicos de la OIT sin diálogo social con interlocutores sociales para organizarnos libre y democráticamente de manera independiente de los Gobiernos y los empleadores. No tiene que haber ningún compromiso de Gobiernos ni empleadores que pueda basarse si los sindicatos libres no pueden expresarse independientemente. Tienen que organizarse, la libertad sindical, negociación colectiva. El Director General también, ha mencionado la justicia social y de qué manera exige dignidad, seguridad económica, igualdad de oportunidades. No es aceptable que más de sesenta países tengan legislación contra la homosexualidad, ninguna persona es ilegal, sea cual sea su sexualidad, origen o punto de vista político. No puede haber excepciones, instamos al Director General a que, de un papel a los funcionarios y servicios públicos, la justicia social exige que se adopte la responsabilidad principal a la hora de lograr los derechos humanos. Esto solo se puede conseguir con unos servicios universales públicos bien financiados y la COVID ya nos demostró que estos servicios públicos y sus trabajadores nos hacen estar más seguros y garantizan que la economía siga funcionando. Todos son héroes y así se llamará en unos años, pero el 25 por ciento de los impuestos a las empresas, por lo menos a nivel mundial, tienen que basarse en los beneficios globales y distribuirse de manera justa con unos derechos de aquellos países en donde se esté llevando a cabo la actividad económica. Los impuestos sobre la especulación, las ganancias de capital o la riqueza extrema para financiar los nuevos empleos verdes y construir infraestructuras. La justicia social exige una redistribución de la atención social. Tenemos que trabajar y volver a evaluar y redistribuir de manera más justa para los jóvenes y los vulnerables y basándonos en, no en la rentabilidad, si no en la necesidad. Hace falta un entorno laboral seguro con derechos sindicales. No puede haber justicia social sin una acción rápida radical sobre la crisis climática. Los países que se han industrializado rápidamente con los combustibles fósiles, así como, las empresas que se han beneficiado tienen que tener una parte justa y desempeñar su papel para mitigar las peores consecuencias ante las que nos encontramos. También, a nivel regional y local ha llegado el momento de que los Gobiernos vuelvan a retomar el control sobre la producción de energía y la distribución y hagan inversiones masivas en energía verde publica creando nuevos empleos verdes. Los trabajadores del sector público crean justicia social a diario. Navegar en las diferentes crisis que nos rodean, crear un mundo más justo, sostenible y equitativo significa tener unos servicios públicos de calidad y apoyar los trabajadores que los prestan. Muchas gracias.

Sra. Melissa Barbottin

Make Mothers Matter

Muchas gracias. Insistimos en la urgente necesidad de reconocer y valorar el trabajo no remunerado. Felicitamos al Director General por su Memoria, pero es lamentable que el concepto de trabajo sin remunerar se mencione tan pocas veces y que hay una omisión flagrante de la palabra madre en esta Memoria, que aparte de esto, es



excelente. Nuestra asociación de madres, «Haz que las Madres Importen», en el trabajo sin remunerar, sobre todo, que llevan a cabo las mujeres, a menudo no aprecia suficientemente en nuestras sociedades. Esta devaluación sistémica y la distribución no equitativa es una parte fundamental de este trabajo sin remunerar. Proponemos las siguientes medidas para cambiar esta injusticia. Reconocimiento y visibilidad, los Gobiernos y otras partes tienen que reconocer y afirmar la contribución tan valiosa de las madres en la sociedad, hay que asegurar el aspecto económico de la capacitación que llevan a cabo las madres, ello incluye promover disposiciones laborales flexibles, crear sueldos justos para las profesiones que están relacionadas con la atención a las personas y ofrecer ayuda económica y social para los cuidadores. Es, asimismo, esencial redistribuir las responsabilidades de la atención a las personas y los Gobiernos tienen que invertir en servicios a la infancia asequibles y de alta calidad. También, para las personas más mayores y ayudar a las madres y a otros cuidadores alentando una mejor distribución del trabajo de la atención a las personas. Los Gobiernos y los empleadores deben tener en cuenta los problemas y todo el aprendizaje que conlleva también la atención a los niños, el llevar una casa y lograr la justicia social para las mujeres. Exige una colaboración entre los Gobiernos, la sociedad civil, los empleadores y las comunidades y forjando alianzas, compartiendo mejores prácticas, se puede lograr un entorno que apoye estos valores y respete el trabajo no remunerado de las madres. No existe eso como una mujer que no trabaje, eso no existe, solamente hay mujeres a las que no se paga por su trabajo, eso dice Carolina Criado Pérez en su libro, «Mujeres Invisibles» de 2019 y este trabajo sin remunerar es un hecho que se reconoció ya en 2013 en la resolución de la CIT y, por último, las madres se hallan ante discriminación concretas relacionadas con la maternidad, incluyendo contratación, acceso al empleo, a la promoción, acceso a decisiones, toma de posiciones, la diferencia salarial cuando hay una maternidad se amplía con respecto a la diferencia de paga por género y reconocer y tratar esta parte que penaliza a la maternidad en el mundo del trabajo es también parte de un paquete de políticas que tienen que reconocer el trabajo sin remunerar en el seno de la familia, teniendo en cuenta e incorporando estas medidas, crearemos un mundo y una sociedad más inclusiva. Muchas gracias.

Sra. Andi Cipta Asmawaty

Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo

Presidente, Director General, distinguidos delegados. Muy buenas tardes. Gracias por dejarnos un espacio para declarar en esta plenaria, en nombre de nuestras hermanas feministas, camaradas sindicalistas, trabajadores y agricultoras. Creemos que podemos ir más allá de lo que las personas, incluyendo la clase dirigente, pensaba hace cien años. Que las mujeres podían dirigir, las mujeres pueden tener posiciones y cargos de poder y que, en la toma de decisiones en los sindicatos y las movilizaciones no sindicadas, las mujeres pueden influir en el programa estratégico, así como, en las políticas y seguir viendo cuales son las necesidades para agitar, movilizar, organizar e impulsar el movimiento de solidaridad para ampliar y dar voz a las mujeres trabajadoras de base. Nuestra asociación es una organización feminista de actividades en Asia Pacífico. Tenemos 295 miembros que representa a grupos de mujeres de treinta países y territorios de Asia y del Pacífico. Estos últimos treinta y cinco años, nuestro foro ha trabajado activamente para impulsar los derechos de las mujeres incluyendo derechos laborales, derechos de trabajo decente y justicia y desarrollo y en nombre de nuestro foro presento esta declaración para manifestar nuestra preocupación acerca de la situación de las mujeres trabajadoras en Asia Pacífico y pedir su atención para que esta preocupación sea tomada en consideración aquí, en la 111.^a reunión de la Conferencia



Internacional del Trabajo. Las mujeres trabajadoras tienen muy claro que están en contra del monopolio capitalista que explota el trabajo de las mujeres y envía la mano de obra de las mujeres a trabajar sin honrar su dignidad y respetar sus derechos como seres humanos. Estamos en contra del patriarcado que solamente reduce los valores de la mujer a una segunda clase y que también cosifica los cuerpos y trabaja solamente para crear beneficios a los capitalistas. Tres años después de la epidemia de la COVID-19, seguimos asistiendo a un capitalismo y una globalización de manera que se ha impulsado y exacerbado la crisis del mercado de trabajo precario y ha aumentado de manera significativa la flexibilización que ha llevado a la desigualdad creciente. Seguimos asistiendo a una lucha de mujeres trabajadoras migrantes para lograr su protección y gozar de sus derechos con unos sueldos a la baja y desgraciadamente teníamos razón en que la globalización solamente profundiza la situación de las mujeres trabajadoras y la empeora. Por eso, pedimos, porque hay muchas pruebas que muestran como las mujeres pueden ejercer sus derechos en muchas fabricas donde trabajan, por lo menos 3 000 trabajadoras, que querían ejercer su libertad de asociación y negociación colectiva, pedimos pues, que se promueva de manera activa, el trabajo decente para todos los trabajadores, incluyendo los informales. En segundo lugar, pedimos que se aplique el Convenio núm. 190 para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para que, las hermanas sean más prominentes en todo el debate. En tercer lugar, garantizar una política basada en los derechos humanos, incluso en el sector privado y en los Gobiernos, especialmente en los países del norte, que sean responsables, que tengan que rendir cuentas y también que se cumpla con el Convenio para proteger la libertad de asociación y de las mujeres y, por último, reconocer el movimiento de las mujeres incluyendo el papel de las mujeres en los sindicatos. Pedimos pues, que los trabajadores y trabajadoras ejerzan su espacio democrático. Pedimos justicia para los defensores de derechos humanos, laborales y sindicales que están detenidos. Las autoridades siguen atacando los derechos de los trabajadores para ejercer su espacio democrático y libertad de sindicación que, en muchos países ha quedado prohibido o perseguido. También, distinguidos miembros y delegaciones, aquí esperamos poder reforzar nuestra solidaridad y el poder entre nosotros. ¡Viva la solidaridad internacional y las mujeres en todo el mundo! En nombre del Foro de Asia y Pacífico sobre la mujer, el derecho y el desarrollo. Muchas gracias.

Sr. Maksim Pazniakou

**Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines**

Bielorrusia es un país que desde el noventa y cinco suprime los derechos de los obreros y viola los derechos humanos. Este año se ha trabajado en cuento a las organizaciones no gubernamentales y medios de comunicación calificados de extremistas, no hay derechos, se financia la integridad personal de la vida privada, la libertad de pensamiento, de palabra y de información. Unas 1 600 personas son prisioneros políticos y el congreso de los sindicatos democráticos de Bielorrusia y los sindicatos independientes han quedado suprimidos por el régimen de Lukachenko y de conformidad con los intereses de los sindicatos, no ha habido cambios y a algunos prisioneros se les califica de extremistas y terroristas y están encarcelados, imagínense, en el siglo veintiuno, los sindicalistas que son tratados de extremistas, está el Sr. Alexander Uihadu que está en la cárcel y no hay ninguna justicia social y se violan los puntos fundamentales. Necesitamos verdaderamente ayuda de la OIT para restablecer las condiciones de una equidad, defender los derechos humanos de las personas de Bielorrusia, que salgan los compañeros que están en la cárcel y que se pueda continuar



con el ejercicio de los derechos. Pedimos que la CIT respalde la aplicación del artículo 33 del Reglamento de la OIT en cuanto a Bielorrusia y esperamos su aportación para que no se permita que estas violaciones pasen desapercibidas. Tenemos justamente que mantenernos unidos y ser solidarios aquí en la OIT para permitir defender la libertad, la democracia y la justicia social. Gracias.

Sr. Henrik Munthe

Vicepresidente empleador (Noruega)

Muchas gracias. Con esto finaliza la lista de oradores de esta reunión, muchas gracias a la Oficina por su contribución a los trabajos del día de hoy. Como muchos de ustedes saben, no habrá plenaria mañana, pero lunes y martes tendremos las dos sesiones así que, con esto se levanta la sesión y feliz fin de semana. Gracias.

► Lunes, 12 de junio de 2023

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Presidente (Qatar)

Buenos días, damas y caballeros. Bienvenidos a esta décima sesión de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tenemos un día con una agenda muy apretada ante nosotros. Con más de 70 oradores en la lista de nuestra discusión general de la Memoria del Director General y del informe de la Presidenta del Consejo de Administración. En esta reunión también se hará la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Asuntos Generales que incluye la adopción de sus resoluciones. De ahí que quiera recordarles de que voy a ser muy estricto en la gestión del tiempo asignado a cada discurso. Que estrictamente no podrá rebasar los cinco minutos. Soy bien consciente de que la secretaría, tanto como sea posible, está gestionando los límites de espacio en la sala plenaria porque hay obras de renovación en este «Palais des Nations». De ahí que les pida que se hagan cargo y hagan gala de cooperación con estas limitaciones de espacio según las instrucciones de los miembros de la secretaría presentes aquí en la sala. Al respecto pues les pido que tengan la amabilidad de que no cambien sus letreros de país en la sala porque si no, la cámara no va a poder ubicar donde se encuentran los oradores. Por último, recuerdo a los participantes que no están en condiciones de acceder a esta sala plenaria que pueden seguir las discusiones en una sala contigua, el número veintiséis. Distinguidos delegados, señoras y señores, a continuación de la discusión del informe de la Presidenta del Consejo de Administración y la Memoria del Director General que figuran en pantalla. Primer orador en mi lista, el Sr. Abugaber de México, delegado de los empleadores, e invito al siguiente orador que está en segundo lugar en la lista a que se vaya preparando. Señor Abugaber, tiene la palabra.

Sr. José Abugaber Andonie

Empleados (México)

Buenos días, saludo a todos los presentes del pódium, Presidente, al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Sr. Gilbert Houngbo, así como los delegados de trabajadores, empresarios y Gobierno de los Estados Miembros de la OIT. Muchas gracias por brindar un espacio a la Confederación de Cámaras



Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, CONCAMIN, de México para participar en esta sesión plenaria. Saludo con respeto a todos los presentes. Honorable asamblea, leí con mucho interés la Memoria que presentó el pasado 5 de junio, el Director General de la OIT. Coincido plenamente que la necesidad de construir una coalición por la justicia social conformada por organismos internacionales que buscan alcanzar precisamente la justicia social, todavía ausente en muchas partes del mundo. Tenemos que luchar juntos por mejorar las condiciones económicas y por consecuencia de vida de millones de personas que carecen de seguridad social y que tienen salarios por debajo del umbral de la pobreza. En México, si bien no hemos superado este problema, sí existe un trabajo conjunto entre el Gobierno y la iniciativa privada para crear más empleos formales y mejorar remuneraciones y así incrementar la calidad de vida de nuestros connacionales. Apenas un dato importante hace unos días, el Instituto Mexicano en Seguro Social informó que a 31 de mayo se alcanzó la mayor cifra de empleos formales de nuestro país, 21 862 909. Vamos avanzando, pero todavía falta mucho por hacer, sobre todo si tomamos en cuenta que hay más de 58 millones de personas ocupadas en nuestro país de las cuales el 55 por ciento está en la informalidad. Esa es una asignatura pendiente, pero Gobierno y empleadores buscamos la manera de cada vez más, trabajadores ingresen a la formalidad. Señoras y señores, como presidente de la CONCAMIN y delegado del sector empleador, ante esta honorable asamblea, reconozco al Director General de la OIT por proponer la coalición mundial por la justicia social. Es sin duda una iniciativa audaz. Es fundamental desarrollar una propuesta realista, viable que sustente buenos cimientos con el propósito de apoyar a las naciones en materiales fundamentales como la productividad laboral, las competencias y la sostenibilidad de las empresas. Durante siglos, la justicia social ha sido definida por diversos autores de diferentes maneras, sin embargo, coinciden en un mismo fin, derechos humanos e igualdad de oportunidades. En la CONCAMIN interpretamos la justicia social como un imperativo para la equidad y la igualdad. Por eso trabajamos para crear más y mejores empleos a fin de que las y los trabajadores desarrollen su máximo potencial para lograr una sociedad más próspera, justa y en paz. Este organismo puede tener plena confianza que México trabajamos en cumplimiento de los ejes delineados por el Director General en su Memoria: creación de empleos, protección social, alianzas público-privadas, competencias y sistemas educativos, innovación y emprendimiento. Aprovecho para mencionar que el pasado veintitrés de mayo la CONCAMIN se sumó a la red global de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT y se convirtió en la primera organización mexicana en formar parte de esta red y la segunda en Latinoamérica. Nuevamente agradezco la oportunidad de participar en esta sesión plenaria y les reitero el compromiso de las 125 cámaras y asociaciones adheridas a la CONCAMIN con lo que los derechos humanos, la igualdad de acceso a las oportunidades y la distribución equitativa. Muchas gracias.

Sr. Luis Miguel De Camps García

Gobierno (República Dominicana)

Muy buenos días, distinguidos delegados de la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo, los sectores gubernamental, trabajadores y empleadores. Muy buenos días distinguidos miembros de la mesa directiva, saludos a la Dirección General de la OIT. Señoras y señores, después de años de difíciles realidades y dificultades mundiales, una vez más, la Organización Internacional del Trabajo logra producir sin limitaciones de aforo, el Congreso Internacional del Trabajo. Importante espacio para poder interactuar en las



articulaciones tripartitas, probablemente, sin lugar a dudas, la más importante del mundo. Saludamos la resiliencia del tripartismo como núcleo fundamental y primigenio de la OIT y de todas nuestras naciones. Nuestro país, la República Dominicana, ha sido y sigue siendo el diálogo social fundamentado en el tripartismo, lo que ha permitido la concreción de logros estratégicos nacionales y estamos seguros que seguirá siendo esta la garantía de que los anhelos socialmente nos marcamos sean materializados. Como muestra de ello, en materia laboral, hemos logrado producir una normativa teletrabajo y las protecciones laborales que fueron aceleradas por la pandemia. Pero también en los últimos treinta tres meses se han acordado más de 20 aumentos de salarios mínimos, todos ellos de consenso tripartito y prácticamente todos por encima de la inflación acumulada. Hemos aumentado en este periodo de tiempo en más de un 42 por ciento el salario mínimo mientras que la inflación acumulada en este mismo periodo ha sido de un 20,95 por ciento. Es decir, que a través del diálogo social tripartito los dominicanos cuentan con salarios mínimos reales mejorados en más de un 21 por ciento. Eso es mejora de la calidad de vida. Eso es justicia social y eso es el fortalecimiento del tejido social nacional a través del diálogo, además de la ruta de los empleos hacia la propensión del empleo pleno productivo, libremente elegido con trabajo decente. Igualmente hemos logrado por consenso el aumento de la cobertura de salud en la seguridad social donde actualmente el 98 por ciento de la población dominicana tiene cobertura en esta materia. También por consenso se ha aumentado la cobertura de los seguros de riesgo laborales, así como también se ha facilitado el acceso de miles de millones de presos a los fondos aportados por los trabajadores y por los empleadores para facilitar la cobertura de necesidades en materia de pensiones. Estamos comprometidos en seguir fortaleciendo el sentido de pertenencia social que se produce a través del desarrollo incluyente y participativo del diálogo social. Por ello, varias iniciativas de reforma se encuentran actualmente en proceso de diálogo y esperamos poder tener importantes avances en el futuro cercano. Conscientes de que es a través de esa fortaleza del tejido social, económico y político que nuestro país ha podido distanciarse históricamente y ahora más que nunca de los riesgos planteados por los populismos que pueden erosionar los avances logrados. Hemos definido esa ruta para conseguir nuestras conquistas y animamos a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo a que redoblemos los esfuerzos para poder producir los resultados compartidos que nos reúnen hoy aquí. Hacemos una vez más un llamado y alerta a la OIT ante la necesidad de atender una regulación Internacional del Trabajo deslocalizado, el cual fomenta la informalidad y destruye los sistemas de seguridad social de las naciones. No proponemos, ni tampoco pretendemos que se coarten las nuevas realidades del trabajo, pero debemos encontrar soluciones innovadoras, flexibles y modernas que logren la conciliación del desarrollo económico y humano con el derecho de trabajadores y empleadores. No nos referimos aquí a la economía de plataforma si no a aquellas relaciones laborales transfronterizas que a través de los avances de la comunicación han hecho posible la ejecución del trabajo deslocalizado. Abordemos esta regulación en un espacio como punto de partida, ya que estamos convencidos que resultaría menos gravoso para el tripartismo y que esta discusión haría más fácil el consenso y hagámoslo antes de que sea demasiado tarde. No caigamos en la trampa de esperar y reaccionar. Pues mientras lo hacemos, millones de personas en el mundo sufren y billones de dólares de la economía mundial se pierden. Aprovechamos finalmente para agradecer en nombre de la República Dominicana la invitación a la cumbre por la iniciativa de justicia social promovida por el Director General. Saludamos los objetivos de la misma y declaramos nuestro interés en colaborar desde ese espacio también en la construcción de las medidas de mejoras



sostenibles, que nuestros pueblos no solo quieren y reclaman si no que, sobre todo, merecen. Muchísimas gracias.

Sra. Lesly Sarahí Cerna

Gobierno (Honduras)

Señor Presidente, excelencias, distinguidos delegados, buenos días. Desde que la OIT adoptó la Declaración del Centenario en el año 2019, el mundo del trabajo ha sufrido profundas transformaciones, las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 continúan y nuestras acciones colectivas no pueden sino ir más allá de los múltiples desafíos que amenazan con revertir los avances alcanzados en el cumplimiento de la Agenda 2030. Las injusticias han aumentado lanzando a millones de personas al desempleo y la informalidad perpetuando el ciclo de la pobreza y la desesperanza, las ausencias fundamentales en otras áreas como lo es la salud, la educación, particularmente para grupos en situaciones de vulnerabilidad y minorías que por años han sido excluidos de manera sistemática de un trabajo decente y de una protección social. Revertir estos flagelos requiere de un incremento en el gasto social, el cual solo puede lograrse mediante la contribución equitativa de todos los actores de la sociedad para quienes la solidaridad y la tributación justa debe ser un imperativo moral que obre en beneficio del bienestar y de la productividad nacional. Las transformaciones también han supuesto nuevas oportunidades para poder insertar en el mercado laboral el trabajo, el empleo temporal, el trabajo de plataformas, son algunas de las nuevas modalidades de trabajo que de no contar con una adecuada protección pueden profundizar las desigualdades e impedir una remuneración adecuada para una vida digna. A un año de haber disertado en esta misma tribuna, me complace informarles que el Gobierno de Honduras, presidido por nuestra Presidenta Xiomara Castro de Zelaya continúa implementando acciones y teniendo resultados positivos para asimilar a los miles de Hondureños que perdieron su empleo en medios de vida a causa de la pandemia y los múltiples choques externos. Hemos ejecutado acciones que han estado a la altura de muchos desafíos en los diferentes sectores productivos y con el especial énfasis en los grupos de situaciones de vulnerabilidad, así como las empresas. Con la siembra de la semilla del progreso en las áreas de empleo, erradicación del trabajo infantil, inspección laboral, libertad sindical, el trabajo en el extranjero, hemos cosechado muchos avances con el acompañamiento de los trabajadores y de los empleadores y lo que es la cooperación internacional. Hemos refundado nuestra política de empleo cuyo norte estratégico está orientado hacia un abordaje mucho más humano, solidario y cercano a las prioridades en materia de empleo, seguridad social y trabajo decente de nuestra población. Nuevo marco rector que se extiende a los próximos diez años, apunta a crear nuevas fuentes de empleo que sean dignas y respetuosas de los principios de los derechos fundamentales en el trabajo y procurar la justicia social para todas y todos. Con el apoyo de países amigos, el Gobierno ha desempeñado un papel fundamental entre las empresas y los trabajadores por medio de su programa de trabajo temporal en el extranjero, el cual ha representado a la fecha puestos de trabajo y una remuneración para muchos trabajadores que esta iniciativa no solo contribuimos a los objetivos de esta organización, sino que, además, reafirmamos los principios y objetivos del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regulada. No podemos lograr ni consolidar la justicia social poniendo en riesgo el futuro de las siguientes generaciones. Por primera vez en la historia de nuestro país, tendrá una radiografía de la prevalencia en lo que es el trabajo infantil, mediante una encuesta de alcance nacional. Con esta iniciativa podremos ser más efectivos en nuestro objetivo de reducir



el trabajo infantil. Por años, el estado ha perpetuado las injusticias con los pueblos de indígenas y afro hondureños, en la tutela de sus derechos y la creación de oportunidades sensibles en su arraigo ancestral, sus costumbres y tradiciones. Sin embargo, en el año 2022 abrimos nuestras puertas a una misión de contacto directo en cumplimiento del Convenio núm. 169 sobre los pueblos indígenas, nuestros compromisos con sus recomendaciones obraron en positivo para construir puentes de atención y líneas de apoyo en materia de prevención social, empleo, inspección laboral y en zonas como lo es La Moskitia, en Honduras. Para finalizar, nuestro Gobierno acoge con satisfacción el lanzamiento de la coalición mundial para la justicia social, agradeciendo a la OIT, en especial al Sr. Hounghbo y a sus órganos de gobernanza por su acertada gestión en tiempos difíciles, pero en especial por ser el espacio de diálogo y consensos constructivos y participativos cuya marcha juntos, seguiremos trazando. A todos ustedes, muchísimas gracias.

Sr. Ismael Drullet Pérez

Trabajadores (Cuba)

Buenos días. Señor Presidente, permítame felicitarlo por su elección. Estimados delegados e invitados, Excelencias, traigo el fraterno saludo de los trabajadores cubanos y de la organización que represento, la Central de Trabajadores de Cuba, CTCI, la misma atesora una rica y turbia de lucha en defensa de los derechos de los trabajadores y de la más alta justicia social para todos. Estimado Director General, las economías están sufriendo un impacto negativo, aumenta la pobreza, el desempleo, la injusticia social, la pérdida de los derechos conquistados por los trabajadores a lo largo de la historia o lo que un nuevo orden económico mundial se impone. Solo con la interacción regional y global, la distribución equitativa de los recursos materiales, el respeto pleno a los derechos humanos y laborales podemos salvar a la humanidad. Para Cuba, el bloqueo económico comercial y financiero que nos impone el Gobierno de los Estados Unidos, sigue siendo el principal obstáculo para el desarrollo económico y social y constituye la principal arma para afectar la estabilidad del país. En la actualidad, mi pueblo vive momentos difíciles, con una economía muy afectada. El Gobierno de los Estados Unidos ha reforzado la estrategia de agresión con la inclusión de Cuba en la lista ilegítima de países patrocinadores del terrorismo. Sin embargo, la mayoría de nuestros trabajadores y pueblos no solo resisten esos embates, sino que participan creativamente en las soluciones de lo más agobiantes problemas. El año 2022, fue un año extremadamente duro para Cuba. Fuimos víctimas de dos grandes incendios de grandes proporciones y vivimos los impactos de un demoledor huracán que afectó la región occidental del país. En este contexto se realizaron en el país tres procesos electorales en apenas seis meses que muestran la confianza del pueblo en el proyecto emancipador y de justicia social, expresión de la lealtad sin límites a los valores más genuinos de nuestra historia, enriquecida por generaciones de cubanos. Agradecemos a los amigos del mundo y a quienes en momentos tan sagrados llegaron con el mensaje de aliento de hermandad y de esperanza y, sobre todo, confianza de que el pueblo de Cuba vencerá. Recientemente celebramos el sesenta aniversario de la cooperación y el quehacer histórico de las brigadas médicas en el exterior. Más de 605 000 colaboradores han representado a Cuba en 165 de todos los continentes, incluidos naciones desarrolladas. En la actualidad, cincuenta y siete brigadas médicas con más de 22 000 colaboradores ofrecen su aporte solidario en el mundo. Los cubanos ratificamos nuestro invariable compromiso ante todas las naciones de permanecer elaborando la bandera de la solidaridad internacional, honrando el legado emancipador y humanista del líder de la revolución cubana cuando hace apenas veinte



años, dije médicos y no bombas. Luchamos por un mundo diferente, con iguales derechos y deberes para todos, abogando por la paz y la cooperación. La solidaridad y el diálogo para la solución de conflictos. Muchas gracias.

Sra. Barbara Socha

Gobierno (Polonia)

Presidente y Director General, señoras y señores. Quiero darle las gracias al Director General, porque en estos tiempos difíciles de crisis múltiples con una agresión de la Federación de Rusia injustificada contra Ucrania con los precios en aumento de los alimentos y la energía, las crisis como la COVID-19, el cambio climático y otras nos invita a debatir sobre la justicia social y abordar la injusticia social. La comunidad mundial debería destacar que es necesario tener un mundo más justo. La coalición mundial sobre diálogo social, injusticia social a nivel internacional e interregional entre países y entre interlocutores sociales es un paso en el sentido adecuado. En su Memoria, el Director General, explica que la justicia social trata de los derechos humanos universales y de las capacidades, igual acceso a las oportunidades, transición justa y distribución justa. También me gustaría añadir que se trata de solidaridad entre generaciones sociales y países. Una sociedad justa respalda a las familias en ese intento de sacar adelante a las generaciones futuras. La falta de equilibrio entre vida profesional y privada, especialmente para los padres con personas a su cargo tiene un efecto negativo en el empleo de la mujer. La cantidad de mujeres que son cuidadoras informales aumenta. Utilizar mejor las medidas para equilibrar la vida profesional y privada de ambos padres tiene un efecto positivo para reducir la cantidad de trabajo familiar no remunerado, realizado por la mujer y deja más tiempo para el trabajo remunerado. Por eso, en Polonia, hemos introducido nuevos reglamentos sobre licencias y trabajo flexible en el Código Laboral. Además, para permitir a los padres, en especial, las madres, volver al mercado laboral y apoyar un desarrollo sólido para la pequeña infancia, el Gobierno polaco ha adoptado medidas como el Programa Toddler Plus para los niños menores de tres años. Como resultado, la cantidad de niños que están en instituciones de atención para la infancia se ha multiplicado por tres en los últimos siete años. El trabajo decente es un concepto inherente al bienestar y a la justicia social. La falta de oportunidades en el acceso a un buen empleo, bien remunerado depende del nivel de educación y la posibilidad de completar las cualificaciones de toda la vida. El Director General, ha destacado la importancia de las cuestiones del aprendizaje permanente, la asistencia al empleo recibido por servicios de empleo y políticas de mercado laboral activas, así como protección social. Compartimos su afirmación de que es necesario y universal estos elementos clave para la justicia social. Trabajo decente y justicia son principios rectores de nuestra política, los aplicamos en muchos instrumentos de políticas de empleo también que llevan a adquirir cualificaciones y competencias en el mercado laboral. Se creó el Fondo Nacional para la formación de Polonia para apoyar a las empresas en el proceso de la formación tanto para empleadores como para sus empleados según las necesidades del mercado y así aumentar el potencial de la movilidad profesional. Después de la COVID-19 las condiciones de trabajo justas, seguras y sanas han adquirido importancia en el avance de la justicia social. Este es uno de los motivos por el que se añadió el derecho a un entorno de trabajo seguro y sano como principio fundamental y derecho en el trabajo durante la última conferencia. El Gobierno apoya todas esas acciones que apuntan a unos lugares de trabajo sanos y seguros para todos los empleados. Eso contribuirá a reducir la cantidad de accidentes en el lugar de trabajo, incluidos los mortales y graves y la cantidad de enfermedades profesionales lo que reducirán los



costes de estos accidentes y dolencias. Este año, la Conferencia de la Cumbre Mundial del Trabajo, ayudará a forjar una coalición mundial sobre la justicia social. Daremos nuestro apoyo para reducir la brecha de desigualdades a nivel mundial en todas sus dimensiones. La mejor manera de abordar estas desigualdades es acelerando la Agenda de Naciones Unidas de 2030. La paz, la justicia y la inclusión son factores debilitantes para el desarrollo sostenible y también son cruciales para fortalecer la confianza entre los pueblos y las instituciones a nivel nacional e internacional, los llamados contratos sociales. Es indispensable un nuevo contrato social para satisfacer la necesidad de regenerar la confianza entre y dentro de los países, las instituciones y las personas y es cierto que la coalición es una oportunidad importante para integrar el diálogo social más firmemente en el sistema multilateral para alcanzar la dimensión social del desarrollo sostenible. Les deseo toda clase de éxitos en su esfuerzo, Director General. Gracias.

Sr. Richard Ramoetsi

Gobierno (Lesotho)

Presidente de la Conferencia, Vicepresidentes, Director General de la OIT, distinguidos delegados. Les saludo a todos en nombre del Reino de Lesoto y también quiero dar la enhorabuena al Director General por haber asumido el cargo y haber hecho historia en esta Organización como primer africano que encabeza la OIT. Tuve el honor y el privilegio de dirigirme a él en la Reunión Consultiva de la SADC que facilitó el Director del Equipo de Trabajo Decente en Pretoria. Quiero darle las gracias por un informe inaugural bien redactado, breve y muy rico en información pertinente para el contexto de los temas que la OIT y sus Estados Miembros deberían tratar para reconstruir mejor tras la pandemia de COVID-19 que asoló el mundo. Desde su creación en 1919, la OIT contribuyó a reconstruir las economías del mundo que habían sido destruidas en la primera guerra mundial. En tiempos como estos, no deberíamos perder de vista que los trabajadores necesitan ahora más protección que nunca, del mismo modo que la visión del Director General sobre la promoción de la justicia social y el trabajo decente va a construir sobre los cimientos ya establecidos para alcanzar la paz universal en lugar de reinventar la rueda. Para ganar tiempo, me gustaría compartir mis reflexiones sobre los temas principales de la Memoria sobre cómo la justicia social puede avanzar. En primer lugar, la cuestión de la igualdad de oportunidades para todos, si no permitimos a nuestro pueblo tener igualdad de oportunidades, perpetuamos las desigualdades que alimentan la explotación de los que están en las bases. Por eso apoyo el esfuerzo de la OIT para fortalecer la capacidad de los Estados Miembros en cuanto a la elaboración y aplicación de macro políticas económicas pro-empleo que promuevan la creación de trabajos decentes y el informe también lo menciona precisamente. Aumentar la economía informal y también el trabajo de los cuidados porque los empleos formales se reducen. La Memoria también destaca déficits de trabajo decente y que no se consigue reconocer el valor de los cuidados haciendo que los más vulnerables estén más expuestos a la explotación que nunca. De hecho, en mi propio país, el sector de las manufacturas que suelen emplear a muchas personas, sobre todo a mujeres, está reduciendo empleos debido a la falta de pedidos de los compradores. A este respecto, nos gustaría intensificar las estrategias de empleo con programas de aprendizaje que ayuden a los jóvenes a estar mejor equipados con competencias para entrar en el mercado de trabajo. También trabajamos en proteger a los trabajadores a través de la legislación mejorada, una aplicación de la ley más eficiente y una solución de diferencias más eficiente. Es más crítico que nunca. Nuestro Gobierno tiene la voluntad política tal y como lo demuestra



la ratificación reciente los Convenios núms. 151 187 y 190. Por primera vez en la historia de nuestro país, el Gobierno ha decidido dar plenos derechos de libertad sindical y negociación colectiva, así como plena protección de las normas del trabajo a los funcionarios. Por este motivo, apoyo el llamamiento del Director General para que haya un sistema de administración del trabajo con buenos recursos. La falta de financiación en los ministerios de trabajo debería ser algo que se desincentive. La seguridad social también debería protegerse y salvaguardarse porque ayuda a dar a los trabajadores la seguridad que necesitan a veces. Por este motivo, me gustaría informar que estamos planificando apoyar la portabilidad de las prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes de Basoto para garantizar que tienen ingresos y seguridad alimentaria y pueden vivir decentemente. Para concluir, me gustaría comprometerme y demostrar mi apoyo a la OIT y al equipo de Naciones Unidas respecto a cuestiones como salud y seguridad en el trabajo, proyectos de ley al respecto que estamos trabajando ahora en mi país y también para una mejor cooperación en el marco de Naciones Unidas y con el Gobierno de Lesoto. Gracias.

Sr. Utoni Nujoma

Gobierno (Namibia)

Señor Presidente, es un honor para mí intervenir en nombre de Namibia sobre la Memoria del Director General. Le damos la enhorabuena usted y a los Vicepresidentes de los trabajadores y empleadores por haber sido elegidos para presidir esta Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias al Director General, el Sr. Hounbo por su exposición brillante de los componentes desafíos y sobre el futuro en esa búsqueda de la justicia social. La República de Namibia fue creada en 1990 con el objetivo de alcanzar la justicia social para su pueblo tras una larga y amarga lucha contra el colonialismo y el *apartheid*. A pesar de los numerosos progresos desde la independencia para mejorar las vidas de nuestra población, Namibia todavía se enfrenta a los desafíos que identifica el Director General incluida la pobreza, el alto nivel de desempleo entre los jóvenes, altos niveles de desigualdad en los ingresos, mucha informalidad y los efectos del cambio climático nos trae determinación para superar estos desafíos, ha sido demostrada por la acción acelerada para llegar a programas como los que tenemos actualmente de justicia social y para ampliar la economía namibia a ámbitos que generen empleo y apoyen a empresas sostenibles. El Gobierno en Namibia, este año, introducirá una serie de enmiendas a la legislación laboral de Seguridad Social e igualdad en el empleo para que se armonice con las nuevas dinámicas del mercado laboral y fortalezca instituciones de trabajo y para ampliar la protección en el trabajo de los trabajadores de la economía informal. Las reformas incluyen la ampliación de la protección de seguridad social, la creación de un tribunal de arbitraje de apelación y una protección de la maternidad más sólida. Namibia completará una legislación integral sobre salud y seguridad en el trabajo y ratificará los convenios de la OIT sobre SST para hacer que sea una realidad del principio fundamental y derecho a un entorno de trabajo saludable y seguro. Además, hay otros proyectos para reducir las desigualdades y mejorar los ingresos de los hogares que se terminarán este año, entre otros la introducción de un salario mínimo nacional, el establecimiento de un fondo de pensiones nacional sobre Seguridad Social y el diseño de un fondo de seguro en caso de desempleo. Namibia ha estado trabajando con la OIT y con el Coordinador Residente en Naciones Unidas para ser un país puntero. El Acelerador de Naciones Unidas para empleos y protección social y para una transición justa. Esperamos poder demostrar nuestra voluntad política, nuestra coordinación en todo el Gobierno, innovación y valentía que son posibles para reducir



significativamente y de manera mensurable el desempleo de los jóvenes para que haya repercusiones y menores diferencias en la protección social, y fortalecer la creación de empleo incluido con el aumento en las competencias, la protección social para nuestra población y que todo esto esté en el centro de la elaboración y la planificación de políticas. A este respecto, Namibia agradece que se haya adoptado anticipadamente en esta conferencia, una nueva norma internacional del trabajo sobre aprendizajes. Namibia también está lanzando un proyecto decidido como centro mundial para la producción y exportación de hidrógeno verde y amoníaco y firmó recientemente un acuerdo de viabilidad y aplicación internacional ambicioso. Este proyecto puede contribuir a la creación de empleo y al desarrollo de empresas en nuestro país en colaboración con el Gobierno Alemán, ya nos hemos lanzado en un programa de becas de cinco años para el hidrógeno verde, para los jóvenes namibios. Namibia también está de acuerdo con la visión del Director General de una coalición mundial para la justicia social. Esta coalición puede ayudar a mejorar la justicia social como imperativo para alcanzar la mayor cooperación multilateral y coherencia política posible. Estamos de acuerdo en que la plena implicación de organizaciones de empleadores y trabajadores en la coalición se tiene que garantizar y que el tripartismo y el diálogo social tienen que formar parte integrante de los esfuerzos multilaterales para que podamos generar un futuro centrado en la persona tal como todos esperamos. Por último, Namibia expresa su insatisfacción profunda porque los trabajadores palestinos en los territorios árabes ocupados sigan en esa situación. Pedimos que haya diálogo significativo inmediato para alcanzar una solución de los estados y establecer justicia social para los trabajadores palestinos. Muchísimas gracias.

Sra. Brenda Mwika Tambatamba

Gobierno (Zambia)

Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, distinguidos delegados, señoras y señores. Zambia se suma a la fraternidad mundial y agradece la Memoria del Director General de la OIT que insiste en que es necesario establecer una coalición para la justicia social y luchar contra las desigualdades crecientes tanto en su alocución a la Conferencia como en su tema «Promoción de la justicia social». Precisamente en los albores de la cuarta revolución industrial prometen una transformación radical de los métodos de producción, cambios demográficos rápidos y la necesidad de imperante de descarbonizar la economía, es decir, centrándose en empleos verdes y empresas sostenibles. Para garantizar una transición justa Zambia ha elaborado el octavo plan de desarrollo nacional que se centra en la transformación económica, en la creación de empleos en el sector de la agricultura, la minería, el turismo y manufacturas. Las inversiones siguen adelante para las tecnologías de la información en la comunicación y también en el ámbito de la ciencia y la tecnología para respaldar la transformación digital y la innovación, también en la economía de las plataformas digitales. Todas estas intervenciones ayudarán a generar empleos decentes, especialmente para los jóvenes cuyo desempleo es especialmente elevado. Señor Presidente, después de la COVID-19, Zambia es consciente de que la justicia social tiene un papel clave en la recuperación económica nacional. Al hacerlo, nos aseguraremos de que el futuro que forjamos para nuestros hijos y para las generaciones futuras se centra en las personas. A este respecto, apuntamos al desarrollo y lanzamiento de una coalición mundial sobre justicia social para avanzar en la agenda del trabajo decente en el que se basa el mandato de la OIT. Con el fin de conseguir una justicia distributiva en el sistema de pagos de Zambia, mi Gobierno, el año pasado, promulgó una ley para



contemplar el establecimiento de la comisión de estas prestaciones con el mandato de racionalizar y armonizar las condiciones de trabajo en el sector público para garantizar la equidad, la igualdad y la justicia en el sistema salarial. Ello complementa la Ley del Código del Empleo para promover la no discriminación, igual salario para trabajo de igual valor. Señor, basando el acceso igual a las oportunidades de empleo y actividad productiva, Zambia está comprometida para aportar igualdad de acceso al empleo a todos, en línea con la constitución de nuestra república, las leyes de empleo, el Convenio núm. 122 de la OIT y los objetivos de desarrollo sostenible, en concreto el ocho, que hace hincapié en el trabajo decente y el crecimiento económico. La tercera dimensión incluye una noción más amplia de lo que es la distribución equitativa que se centra primordialmente en una distribución justa de los beneficios, el crecimiento económico, con especial atención en los más desfavorecidos en nuestra sociedad. Al respecto, el Gobierno de la República de Zambia ha priorizado la descentralización de distintas funciones. El Gobierno Central a los subnacionales para la prestación de servicios públicos, lo cual, señor Presidente, se ha visto acompañado de un aumento de la asignación de recursos de un fondo común de 80 000 dólares en el presupuesto de 2021, a 1,5 millones de dólares en el año presente para cada una de las 156 circunscripciones en nuestro país. Para garantizar que en efecto rendimos cuentas con respecto a la justicia. Concluyo, instando a la OIT a que no ceje en el empeño de la justicia social, el trabajo decente y el diálogo, protegiendo la ventaja comparativa tan distintiva de la OIT, a saber, el tripartismo. Muchas gracias, señor Presidente.

Sra. Laura Peña Izquierdo

Empleadores (República Dominicana)

Muy buenos días, señoras y señores. En nuestra condición de representantes de los empleadores de la República Dominicana, me permito reconocer los aportes de la Organización Internacional del Trabajo que procuran sostenibilidad y bienestar en nuestros países. Resaltamos al mismo tiempo, la pertinencia de la coalición mundial para la justicia social iniciativa del Director General basada en principios de esta casa que persigue aunar esfuerzos para reducir desigualdades vía políticas públicas cuyo eje es el individuo. En este sentido, consideramos que la coalición propuesta presenta la fortaleza de estar cimentada sobre la base del diálogo social, mecanismo de consulta ideal para el intercambio entre Gobiernos, trabajadores y empleadores en procura de sociedades plurales y estables, contrastando al mismo tiempo las concepciones de enfrentamiento entre clases e intereses que han de superarse definitivamente. De igual manera, reconocemos los aportes de la Organización Internacional de Empleadores, OIE, que refiere en la creación de un entorno económico adecuado a través de un sistema de libre empresa que aporta para la colectividad en su conjunto. Especial interés nos generan los ejes de trabajo de esta conferencia, los cuales permiten la discusión de aspectos sociolaborales tan importantes para todos como son. Aprendizaje, transición, hacia entornos ambientalmente sostenibles, protección social y como tradicional, fortalecimiento del cumplimiento de derechos en la comisión de normas. En entornos vulnerables, inciertos, cambiantes y ambiguos como los que hoy vivimos, los aportes de la OIT deben estar orientados a la búsqueda de consenso tripartito en aquellas disposiciones y políticas que procuren más y mejores empleos y por supuesto, más y mejores empresas sostenibles. Acciones de la OIT enmarcadas en este ámbito repercutirán en la consecución de los hitos y metas, objetivos que todos hemos trazado. La consecución de metas establecidas en los objetivos de desarrollo sostenibles y la materialización de la coalición mundial por la justicia social. Aspiramos que aportes como el señalado precedentemente generen soluciones a las distorsiones



que el mercado laboral de la República Dominicana, en donde la informalidad se sitúa en un 57 por ciento, aproximadamente y la legislación laboral se ha desfasado en sus más de treinta años de haber sido promulgada haciéndose rígida e inadecuada para el perfil socioeconómico del país y las demandas propias del desarrollo que traen los tiempos, especialmente tecnológico y todo lo que ahora implica inteligencia artificial, robotización y automatizaciones. En este punto, los empleadores de la República Dominicana abogamos, incidimos y participamos activamente para la modernización del Código Laboral y sus normas complementarias de manera que las expectativas que garanticen la sostenibilidad, bienestar, competitividad, productividad y progreso queden reflejadas en ella. Esto es una prioridad para nosotros. Apostamos a la fortaleza del diálogo social que exhibe nuestro país para lograr disposiciones equilibradas, injustas, que garanticen los derechos de nuestras empresas y colaboradores y que, al tiempo, devuelva la competitividad a quienes somos generadores de riqueza. Como hemos señalado en múltiples escenarios, reiteramos nuestro compromiso de impulsar dicho acuerdo vía el diálogo y la concertación. Finalmente, conviene recordar que la más duradera solo existe cuando se impulsa con justicia el bienestar. Ese bienestar se encuentra anclado en el cumplimiento real de políticas públicas y privadas que fomenten la institucionalidad, la transparencia y la creación de puestos formales en empresas socialmente responsables y ambientalmente sostenibles. Reafirmamos que el consenso tripartito requiere y depende de la consolidación del sector empleador como ente esencial e imprescindible a la hora de general bienestar y estabilidad en las naciones. Muchísimas gracias y buenos días.

Sr. Adama Kamara

Gobierno (Cote d'Ivoire)

Señor Presidente, en nombre del Gobierno de Côte d'Ivoire, con motivo de esta 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desearía felicitar al Director General de la OIT por la pertinencia de su Memoria que lleva por título «Promoción de la justicia social» que presenta las cuatro dimensiones de esta justicia social, a saber. El respeto de los derechos humanos, hay acceso por todos a dichos derechos, la igualdad de acceso al empleo y a toda forma de actividad generadora de ingresos y productivas, la distribución equitativa del fruto del crecimiento y la asunción de transformaciones de corte tecnológico, demográfico y ambiental. Memoria esta que recuerda cual es la estrecha relación entre lo que es el trabajo decente y la justicia social, así como las reformas estructurales a las que aspira el mundo del trabajo con miras a reforzar la resiliencia de nuestras sociedades. En lo que a mi corresponde, me parece evidente que, si fuera una jurisdicción la justicia social, su juez sería el diálogo social y el abogado de las partes, los jefes de Estado cuya actuación iría encaminada a favorecer el desarrollo armonioso de las naciones. Todo el sentido de la política de desarrollo económico y social que sume el Presidente Ouattara de la República de Côte d'Ivoire, abunda precisamente en ese sentido desde 2012 y su amplia visión de desarrollo concretizada por su programa, una Côte d'Ivoire solidaria, acompaña perfectamente esas cuatro dimensiones de la justicia social en cada ciudadano de nuestro país y los extranjeros que viven en nuestro estado. Sacando máximo partido de ese factor acelerador que es la protección social, el Presidente de la República ha decidido establecer una tercera religión de nuestro país, por así decirlo, que es un progreso rápido, en pro de la justicia social para todos. La cantidad de medidas concretas suponen los siguientes, nuevos instrumentos de protección social como la cobertura sanitaria para enfermedades universal, el régimen social de trabajadores



independientes, el régimen para la jubilación complementaria por capitalización en beneficio de los funcionarios que abundan en reforzar y ampliar la protección social para reparar las injusticias sociales, a parar los indigentes, trabajadores independientes y los que cuentan con seguros de salud. En segundo lugar, aumentar los gastos a favor de los pobres con instituciones y transferencias monetarias que han permitido a más de 227 000 hogares, poder generar actividades económicas y así mejorar sus ingresos. Tercero, reformar y reforzar el dispositivo legislativo reglamentario con la orden de 2021 que modifica el Código del Trabajo. La ratificación de 2019-2023 de dos convenios y dos protocolos esenciales que se inscriben en los principios y derechos fundamentales del trabajo, la creación de las comisiones técnicas y orientación y reclasificación profesional para el sector público y privado y el fondo de inserción profesional para las personas en situación de hándicap. La mejora de los ingresos de los trabajadores para el sector privado, dos revalorizaciones salario mínimo y de los baremos salariales en menos de diez años y para el sector público, la firma en cinco años de dos actuaciones que aportan muchas ventajas para los funcionarios y todas estas medidas hacen del Presidente Ouattara, un gran actor en pro de la justicia social y de Côte d'Ivoire, un país en el que el diálogo social e inclusivo, cada día se consolida más. Razón por la cual me complace saludar a la Oficina del Trabajo por constantemente apoyar a Côte d'Ivoire en el diálogo social tripartito y en la proposición de soluciones concretas a las vulnerabilidades de ciertas categorías de trabajadores, en concreto, los migrantes y sobre todo los trabajadores y trabajadores domésticos. Señor, concluyo. Destacando que una coalición mundial resulta más que necesaria para acelerar los mecanismos y la lucha contra la injusticia social y conseguir una mejor coordinación de las diversas políticas nacionales. Con lo cual, es acertado que Côte d'Ivoire se felicite de la cumbre de alto nivel sobre la justicia social en un mundo que debe en efecto estudiar más ese tema en la actual Conferencia. Gracias.

Sr. Kyeung-Soo Yang

Trabajadores (República de Corea)

Señor Presidente, Vicepresidentes, distinguidos delegados, la «Promoción de la justicia social» es lo que lleva por título la primera Memoria del Director General, Gilbert Houngbo. Tras las ruinas de la guerra, la OIT declaró que la paz duradera solo podía basarse en la justicia social. Más de cien años después recordamos esa razón de ser de la organización y a escala mundial la incertidumbre no ha hecho más que aumentar, así como la desigualdad y la inseguridad. Tenemos que acoger con beneplácito esta iniciativa de promover la justicia social. Fundamental para la organización. La Memoria del Director General aporta una decisión, una definición, queremos decir de lo que es la justicia social. En mayo de 2023, el difunto Yang Hye-dong, miembro del Sindicato KCTU, se incendió a sí mismo como prueba de dignidad porque estaba reivindicando las condiciones de trabajo y desde luego las razones por las que se auto inmoló son horribles. Él trabajaba en el sector de construcción y es que los lugares de construcción en Corea son peligrosísimos. Dos muertes por día. No hay aseos, no hay salas para cambiarse, sistemáticamente los salarios se pagan con mucho retraso, hay muchos problemas también para trabajar bajo la lluvia, no son pagados, trabajo fines de semana constantes, con lo cual, además hay coacción. Hasta ahora, por la policía, 1 200 sindicalistas de la construcción han sido interrogados y el difunto Yang dejó una nota por su suicidio diciendo que la situación no podía ser tolerada más tiempo. El Director General en su Memoria, presenta el Estado de derecho como un componente de la justicia social. Las actividades sindicales se llevan a cabo como siempre y la misma legislación está vigente, pero hay una distinta aplicación de la ley



por el nuevo Gobierno, haciendo que ciertas actividades antes legítimas, ahora sean ilegales. Según el Gobierno actual, el Estado de derecho significa obediencia de los empleadores y los trabajadores, pero no se ha convocado ni detenido a los empleadores. También en la memoria, se habla de los principios fundamentales y derechos en el trabajo como fundamentales para la justicia social y que forman parte del Estado de derecho. No hay que tergiversar estos términos. El Gobierno debe evitar a toda injerencia injusta y nuestro sindicato reclama que no se despida a los sindicalistas. Además, el secretario general del sindicato KMTUF también fue detenido por la policía cuando estaba haciendo una sentada, protestando por la subcontratación y los derechos de los trabajadores. Se necesitan corregir los convenios colectivos, así como legislación por el sistema salarial. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo pueden ser destruidos por este Gobierno y en esta situación, mi sindicato también llama a una huelga general en julio para que no se deje tanto de lado a los sustentos de la población. No se ataque a los trabajadores, no se vuelva atrás en la democracia y en la paz. El Gobierno considera que esa huelga es ilegal, puesto que va en contra de la política gubernamental. La República de Corea ratificó los Convenios núms. 87 y 98 en 2021, pero no se han adoptado ninguna medida para poder aplicarlos. Hay un proyecto de ley sobre el sindicato ante la asamblea general pero muchas recomendaciones han sido repetidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT así como el CESC de las Naciones Unidas al respecto pero el Ministerio de Trabajo tiene sus objeciones y se están imponiendo vetos a ese proyecto de ley. Lo que va en contra de los convenios de la OIT. El mecanismo de control para la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 comenzarán este año y también se requiere con urgencia, una más profunda supervisión. No solo en Corea, también en Bielorrusia, Hong Kong, Birmania, Perú. Hay muchos trabajadores en prisión por asumir el liderazgo en la lucha en pro de la justicia social y, sin embargo, la promoción de la justicia social es un objetivo de la OIT y no un crimen. Un punto de partida es acabar con la represión contra los trabajadores. Gracias.

Sra. Florence Bore

Gobierno (Kenya)

Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Excelencias, colegas, Ministros, representantes de los trabajadores y de los empleadores, distinguidos delegados. Kenya acoge con satisfacción la Memoria del Director General sobre la «Promoción de la justicia social». Tema oportuno puesto que, el mundo está lidiando con múltiples crisis interconectadas que amenazan con deshacer los logros conseguidos hasta la fecha en la consecución de los ODS y la Agenda veinte treinta. La situación actual nos recuerda los orígenes de la OIT, si mandato, así como la función fundamental que ha desempeñado en unas circunstancias críticas en su lucha por la justicia social y la fuerza motriz, tanto entonces, como ahora, sigue siendo la misma. A saber, garantizar el bienestar de toda la humanidad sin discriminación alguna. Mandamiento este que fue reafirmado en la Declaración del Centenario de la OIT y queremos hacer que se promueva más ese lema. El pueblo de Kenya, al reconocer el afán de un Gobierno justo, democrático, basado en derechos humanos, igualdad, libertad, democracia y el Estado de derecho, participan en la elaboración, debate y promulgación de una nueva Constitución en 2010, la cual habla precisamente de la aplicación de la Declaración de derechos como una obligación del estado y de todos sus órganos. Para respetar, defender, proteger, promover y aplicar plenamente sus disposiciones y las de nuestra Constitución cuyo artículo 41 reconoce los derechos de las relaciones laborales que apuntala toda



remuneración equitativa, las condiciones de trabajo razonables, derecho a organizar sindicatos y afiliarse y participar en sus actividades, así como las organizaciones de empleadores, derecho a huelga y a la negociación colectiva. Todo ello es fundamental para la consecución de los derechos económicos, artículo 43 de nuestra Constitución. A raíz de ello Kenya ha ratificado 52 convenios de la OIT y sigue empleándose a fondo para poder transponer en la legislación nacional todos sus requisitos. Estos imperativos son la fuerza motriz para promover la justicia social y la consecución de los cuatro pilares que determina la Memoria, a saber, derechos humanos universales, igualdad de acceso al empleo y actividades productivas, distribución equitativa de los beneficios y por último la transición justa. Como muchos Estados Miembros de la OIT, Kenya también se las ve y se las desea con crisis económicas y ambientales, a mucha inflación, desempleo de la juventud, degradación del medioambiente, informalidad, para fortalecer las estructuras estatales y conseguir coherencia normativa en el sector laboral, nuestro Gobierno con los interlocutores sociales, acomete una reforma de las juntas laborales y diversas instituciones administrativas del país y también está encargada de hacer muchas revisiones de la legislación laboral. La Memoria del Director General complementa las orientación y políticas que se encuentran en una transformación de la Agenda 2022-2027 que va de las bases hacia arriba, centrada en la persona humana y que los mercados funcionen para todos atendiendo las categorías más vulnerables de la sociedad. De ahí que se hayan mejorado las vías para mejorar la capacidad y el acceso a la agricultura, promoción de las pymes y las microempresas, acceso a una vivienda adecuada y a unos cuidados sanitarios, entorno y cambio climático también serán a tendidos. Señor, siendo Kenya bien consciente de la importancia de la seguridad social para garantizar los medios materiales y las vidas dignas de todos, ha establecido varios fondos de acción afirmativa para poder impulsar la iniciativa empresarial de los jóvenes, las mujeres, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables y aumentan igualmente los programas de protección social y su financiación para los trabajadores en la economía informal. Transferencia de líquido para los niños vulnerables, personas de edad, personas con discapacidad y microfinanzas para garantizar que, en efecto, nadie quede atrás. Señor, hemos acometido pues un programa ambicioso con respecto a la migración laboral para facilitar el empleo de muchos kenianos jóvenes que viven más allá de nuestras fronteras. Estamos deseosos de entrar en acuerdos bilaterales de trabajo para garantizar la contratación ética, con igualdad y, además, que haya una migración ordenada, regular y segura. Desarrollando las competencias y la empleabilidad de nuestros jóvenes, en nuestro mercado de trabajo y el internacional, revitalizando la formación profesional hay centros en todo el país que promueven el reconocimiento del aprendizaje permanente. También, establecemos un sistema informativo del mercado laboral para mejorar el acceso a este. Señor, concluyo afirmando que el Gobierno keniano despliega esfuerzos para abordar la justicia social en el mundo del trabajo. Lo hace de forma exhaustiva, en la tercera generación en nuestro Programa de Trabajo Decente 2021-2024 que se inició en noviembre de 2021 cuyos pilares son, desarrollo del capital humano, crecimiento económico sostenible, diálogo social y tripartismo. Avanzará muchísimo para eliminar los déficits al trabajo decente. Gracias a la Oficina de la OIT por su sustento y apoyo constante en Kenya hasta la fecha. Por último, en nombre del Gobierno de Kenya, nos sumamos al Director General en el llamamiento a todos los Gobiernos, trabajadores y empleadores a que constituyan la Coalición Mundial para conseguir estos nobles objetivos. Kenya decide estar a la avanzadilla de esta iniciativa con todos los medios posibles para promover la justicia social. Colegas, ya, es el momento de pasar con decisión a la acción y para hacer lo que es correcto, la justicia social para todos. Asante sana. Muchas gracias.



Sra. Margarida Adamugy Talapa**Gobierno (Mozambique)**

Señor Presidente de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Director General de la OIT, representantes de los Gobiernos, empleadores y trabajadores, señoras y señores. Es un verdadero honor para el Gobierno de la República de Mozambique, la delegación que me acompaña y para mí misma. Estoy sinceramente agradecida por el privilegio que me conceden de dirigirme a esta augusta Asamblea, permítanme también saludar a su Excelencia Filipe Jacinto Nyusi, Presidente de la República de Mozambique, quien ha dirigido con abnegación los destinos del país en un contexto adverso caracterizado por la frecuente ocurrencia de eventos climáticos extremos y el terrorismo en algunos distritos de la provincia de Cabo Delgado. Aprovecho esta oportunidad para saludar al Sr. Gilbert Houngbo, Director General, de la OIT, y a su equipo por presidir los trabajos de esta prestigiosa Organización. Señor Director General, le felicitamos por haber elegido como tema para su Memoria la «Promoción de la justicia social», un tema que destaca con claridad sus cuatro dimensiones, a saber, derechos humanos universales y capacidades, igualdad de acceso a las oportunidades, distribución equitativa y transición justa en la construcción de sociedades y economías resilientes. Tratar estas cuatro dimensiones nos remite a la necesidad de redoblar nuestros esfuerzos para garantizar la consolidación de los objetivos previstos inicialmente al crear nuestra Organización, plasmados en la Declaración Universal de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y otros instrumentos afines, en un mundo actualmente caracterizado por distintos eventos y que han afectado, especialmente, a las economías en desarrollo, limitando la creación de más oportunidades de empleo. Damas y Caballeros, El Gobierno de Mozambique ha estado implementando desde 2017 la política de empleo, que ha sido fundamental para la materialización de su programa de Gobierno. El cuarto pilar de esta política prioriza la promoción del trabajo decente, productivo y sostenible, con énfasis en el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. El compromiso del Gobierno con la dinamización de la implementación de la política de empleo se demuestra mediante la creación de órganos que actúan de manera coordinada para lograr este noble objetivo, a saber, la Secretaría de Estado de Juventud y Empleo, que se enfoca en la implementación de medidas activas de empleo, con énfasis en la juventud, la Autoridad Nacional de Educación Profesional, que se enfoca en otorgar relevancia a la educación técnica y profesional y el Observatorio del Mercado Laboral, que se centra en la producción de información sobre el mercado laboral. La lucha contra las peores formas de trabajo infantil también es una realidad y ha arrojado resultados tangibles, gracias a la formulación e implementación del respectivo Plan de Acción, que ha priorizado la sensibilización y capacitación de los actores relevantes en esta materia. Damas y Caballeros, Mozambique reitera su compromiso de seguir promoviendo el trabajo digno, como lo demuestra la revisión de la Ley Laboral (ya presentada en la Asamblea de la República. Siguiendo la decisión tomada por esta distinguida Asamblea el año pasado, que incorpora los Convenios núms. 155 y 187 sobre seguridad y salud en el trabajo, como parte de las normas fundamentales del trabajo, nuestro Gobierno ha presentado la propuesta para su ratificación a la Asamblea de la República. En el ámbito de la seguridad social, se continúa ampliando su alcance a categorías de trabajadores que aún no están cubiertos. Para concluir, aprovecho esta oportunidad para agradecer a la OIT por las acciones de capacitación de nuestros cuadros, por la asistencia técnica en la elaboración del estudio actuarial y del estudio sobre el modelo de fijación del salario mínimo, y por la movilización de recursos para la implementación del Proyecto Moz-



trabaja número dos, que tiene como objetivo principal apoyar la implementación de la política de empleo. También deseo saludar al Director General de la OIT y le deseo también a su equipo toda clase de éxitos en la dirección de nuestra reunión. Muchísimas gracias señoras y señores.

Sr. Mohammed Al Obaidly

Gobierno (Qatar)

En nombre de Dios Clemente y Misericordioso, excelencias, señoras y señores, Ministros, jefes de delegación. Par empezar es un placer para mí, felicitarle sinceramente a usted, señor Presidente, por haber sido elegido para presidir la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Le deseamos toda clase de éxitos en sus trabajos y esperamos que esta conferencia alcanza sus objetivos. Señor Presidente, señoras y señores. Deseo expresar mi agradecimiento al Director General y le felicitamos por haber elegido el tema excelente de la Memoria, «Promoción de la justicia social» en pro del trabajo decente. A la luz de los desafíos actuales y pasados en el mundo del trabajo y como resultado de las múltiples crisis sociales y económicas, todas estas crisis nos han llevado a un clima de incertidumbre y el Director General ha hecho un diagnóstico muy preciso y demuestra el papel que tiene en el mundo del trabajo la OIT. A este respecto, me gustaría destacar que es importante reforzar el papel de la OIT para que haya una mayor cooperación y asociación junto con más esfuerzos de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus asociaciones para que podamos definir nuestra prioridad es y formular las políticas que nos permitan determinar el marco de trabajo adecuado a nivel nacional e internacional y así promover la justicia social y alentar trabajo decente y protección social. Excelencias, presidente, señoras y señores. Para alcanzar los objetivos de nuestra visión en Qatar en 2030 seguimos con nuestros esfuerzos para redoblar la capacidad de nuestra mano de obra y desarrollar las competencias para responder a los desafíos que se están produciendo en el mundo del trabajo. Eso nos permitirá avanzar hacia una economía más competitiva, a enraizar unos conocimientos y también queremos promover a los jóvenes en Qatar en todos los sentidos. Promover el emprendimiento y empresas sostenibles. También tenemos una mano de obra migrante, muy cualificada. En Qatar en los últimos tiempos hemos introducido reformas importantes en el Código Laboral y en un periodo de tiempo muy breve Qatar ha logrado resultados positivos para fortalecer el trabajo decente y arraigar los principios del empleo y del trabajo para que estén en línea con las normas internacionales reconocidas por muchas organizaciones de derechos humanos y otros organismos internacionales. Queremos destacar que el Estado de Qatar está comprometido con seguir trabajando a partir de los logros ya conseguidos. Concretamente estamos colaborando con los socios nacionales e internacionales para consolidar los logros y para que las leyes que se han promulgado recientemente, se apliquen y, además, también estamos elaborando una estrategia sobre sostenibilidad y para aprender de las lecciones aprendidas. Señoras y señores, también hemos leído con atención la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, sabemos que están expuestos a la ampliación de los asentamientos y a los cierres y restricciones de movimientos y eso se añade además, a las crisis económicas que ya les azotan. Pedimos a la OIT que siga redoblando sus esfuerzos para terminar con el sufrimiento de los trabajadores palestinos y promueva la aplicación de todas las resoluciones internacionales para que se termine la ocupación y una vez más para concluir Excelencia, Presidente y Vicepresidentes, Director General, les deseo a ustedes y a todos los presentes, toda clase de éxitos y que alcancemos nuestros objetivos. Gracias.



Sr. Henrik Munthe

Vicepresidente empleador (Noruega)

Señoras y señores, vamos a comenzar. Por favor, tomen asiento o abandonen la sala. Les pido amablemente, por favor, que tomen asiento o abandonen la sala. De nuevo, les pido por favor, que tengan la amabilidad de mantener silencio, tomar asiento o si no, abandonar la sala, estamos a punto de comenzar la reunión. De nuevo, por favor, siéntense o váyanse. Buenas tardes distinguidos delegados, es un honor para mí inaugurar esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en plenaria. Soy Pete Hunte y voy a asumir la presidencia de esta primera parte de la reunión de la tarde en la que seguiremos con la discusión general sobre la Memoria del Director General y su Anexo y el informe de la Presidenta del Consejo de Administración. Sendos informes y el apéndice se presentaron en plenaria desde el lunes de la semana pasada y la discusión desde el martes pasado se ha venido siguiendo la lista de oradores sobre estos temas. En pantalla figurará la lista de oradores en orden. Al final de esta reunión se anunciarán los resultados de la votación electrónica de esta mañana. Cinco minutos de tiempo de oradores, la lista es larguísima, voy a ser muy estricto sobre estos límites de tiempo de palabra. Por favor, mantengan el silencio si están aquí en sala. Para mí es un gran placer da la palabra al primer orador de esta tarde, a saber, el Viceministro del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de Lituania, Sr. Silinkas, tiene la palabra.

Sr. Vytautas Silinskas

Gobierno (Lituania)

Para mí es un gran honor dirigirme hoy a la plenaria, apreciado Director General. En nombre de la República de Lituania, quisiera hacer extensivas las palabras de calurosa bienvenida y de felicitaciones a usted con motivo de su primera Conferencia Internacional del Trabajo como Director General. Es un honor que usted vaya dirigiendo nuestras labores. Lituania apoya firmemente la coalición mundial para justicia social y toda su ambición puesto que ninguna justicia social puede conseguir si las cuatro dimensiones mencionadas en su Memoria son retiradas. Hay que reconocer las necesidades y derechos de las personas que sufren desproporcionadamente más violencia, acoso, discriminación y exclusión. No hay que tolerarlo porque va en contra de nuestro compromiso para con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Apreciado Presidente, Lituania apoya la decisión relativa a las medidas y opciones con respecto a Bielorrusia, artículo treinta y tres de la Constitución así como los Convenios núms. 87 y 98 y es que violaciones sistemáticas de Bielorrusia sobre los derechos de personas individuales con respecto a la libertad sindical, negociación colectiva, etc., son sin precedentes. Bielorrusia ha ignorado sus obligaciones para con la Constitución de la OIT y los Tratados Internacionales durante más de veinte años. Incluso desde la aplicación de Bielorrusia en la guerra de Rusia contra Ucrania, ha empeorado la situación. Apreciados mandantes y colegas, Lituania considera que la subregión o la suboficina de la región de Moscú debe ser reubicada en otro lugar porque la guerra no provocada e injustificada de Rusia contra Ucrania viola gravemente el derecho internacional, es incompatible con los propósitos de la OIT. Otros organismos de las Naciones Unidas ya han tomado la misma decisión. Apoyamos que la oficina de la OIT siga aportando apoyo a los mandantes tripartitos de Ucrania y que haya una reasignación de responsabilidad para Georgia con respecto a la oficina de Budapest, pero hay que cambiar la ubicación de la oficina de Rusia de forma



inmediata. Como preámbulo de la Constitución de la OIT, la paz duradera y universal solo se puede establecer si se basa en la justicia social. Gracias.

Sra. Renate Hornung-Draus

Empleadores (Alemania)

Señoras y señores, delegados, colegas. Intervengo hoy como delegada representante de los empleadores alemanes y quisiera explayarme mucho sobre la contribución que se hace en cuanto al trabajo decente y quisiera hablar de la productividad de las empresas sostenibles y la reducción del sector informal. Me hubiera encantado igualmente hablar de la importancia que reviste la declaración del centenario sobre los grandes desafíos a que se encara en el mundo del trabajo actualmente y también del sistema multilateral del mundo. Tanto o más cuanto que en esta conferencia, se trata de la primera conferencia con el nuevo Director General, Houngho y él tiene esta visión de la justicia social con su comisión y coalición destinada de cara al futuro. La OIT, sin embargo, si nos fijamos en el panorama temporal actual, vemos que hay una crisis existencial. Me complace sobremanera ver que hace unos instantes, a nivel de embajadores, hemos llegado a un acuerdo. Confío que el Programa y Presupuesto 2024-2025 puede ahora ser acordado cuanto antes y que esta Organización podrá pues operar de forma adecuada porque hubiera sido una pena que esta Organización, que hace cuatro años celebraba su centenario, siendo pues la más antigua de las multilaterales en todo el mundo, digo hubiera sido una pena si no hubiera visto el panorama posterior a 2024 sobre todo porque la OIT hace una contribución importantísima para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y puede hacer ese trabajo y debe hacerlo. Pleno empleo productivo, competencias, empresas sostenibles, protección laboral, salud y seguridad en el trabajo, todo. Todos estos elementos constituyen los pilares fundamentales de la OIT, vitales para que podamos alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y de cara al futuro, el carácter especial que reviste la OIT gracias a su carácter tripartito, le hace la única organización en la que representantes de empleadores y trabajadores son mandantes junto con los Gobiernos, con los mismos derechos y tienden puentes entre el mundo de la diplomacia y el nivel de las bases de la economía, de las empresas y también de las sociedades en toda su rica diversidad. Como interlocutores sociales, somos responsables de dar forma a las condiciones de trabajo de nuestros países porque las negociamos. Estos convenios suelen llegar después de largos conflictos, pero en los últimos cien años hemos aprendido algunas lecciones, lo que nos da una cierta sensación de superioridad y nos permite reclamar derechos y considerar que es la base de la diplomacia porque si no lo siguiéramos sería muy difícil llegar a compromisos y el dogmatismo sería muy nocivo para cualquier progreso. No se podría utilizar entonces esa superioridad, aceptar lo que dicen los demás y jugaríamos a culpar a los demás y con el multilateralismo, cuando tenemos unas medidas de comunicación que no ayudan pues aquí en Naciones Unidas, trabajamos a la altura de los desafíos que tenemos por delante y esto es lo que hemos aprendido en los últimos meses, en los últimos días, y esta debe ser una lección para todos los mandantes. Gracias.



Sr. Dara In**Gobierno (Camboya)**

Señor Vicepresidente de la Conferencia, señor Director General, distinguidos delegados, mi delegación desea mandar su más sentida enhorabuena al Presidente y a los responsables de la mesa por su nombramiento. También queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a la OIT por su contribución al desarrollo socioeconómico de Camboya a través de sus programas de promoción de la justicia social y trabajo decente para todos. De hecho, en estos tiempos de desafíos sin precedentes desde esta fase posterior a la pandemia hasta los costes de la vida en aumento, el cambio climático y la crisis mundial de la deuda, la justicia social se convierte en algo más pertinente y agudo que nunca y además es parte integrante de las bases de una paz universal y duradera. Y, con esto en mente, nos reunimos aquí hoy para navegar a través de estas complejidades y buscar soluciones comunes. Para enfrentar las desigualdades que repercuten persistentemente en las personas de todo el mundo, debemos esforzarnos para desarrollar y aplicar soluciones prácticas. La responsabilidad recae en todos nosotros para generar unos entornos habilitantes que lleven a personas y comunidades a identificar y corregir los problemas de justicia social juntos. Nuestro objetivo colectivo es garantizar que todos pueden tener acceso a los servicios y recursos que les ofrecen oportunidades de resultados de trabajo decente y de niveles de vida decentes. Felicitamos al Director General por un informe completo titulado «Promoción de la justicia social», que insiste en la promoción del trabajo decente y en la coalición mundial para la justicia social. Es evidente, el desarrollo efectivo de competencias como piedra angular del trabajo decente. Para ello, Camboya ha introducido políticas sólidas que incluyen una aplicación de desarrollo industrial, políticas nacionales de empleo, de formación profesional, de migración laboral y además, recientemente, se ha demostrado el compromiso sin fallas para con la justicia social, a través del mecanismo tripartito, el diálogo social, los esfuerzos concertados para garantizar acceso equitativo a la educación, al empleo y a la atención sanitaria para todos en Camboya. En línea con esto, colaboramos activamente con las comunidades internacionales y socios para el desarrollo, especialmente la OIT. Desempeñan un papel capital en la coordinación en la aplicación de distintos programas como por ejemplo el Programa Nacional del Trabajo Decente, el Programa Camboya Mejores Fábricas y el de Empleo Decente para los Jóvenes. Estamos orgullosos de anunciar más adelante este año, que bajo el liderazgo del Primer Ministro, vamos a desplegar formación profesional por valor para 1,5 millones de jóvenes y de trabajadores de familiar pobres y vulnerables. Estas iniciativas hacen que los jóvenes tengan más competencias para acceder a un empleo pleno, productivo y elegido libremente. A pesar de las perturbaciones, de la pandemia y la recesión mundial, Camboya sigue estando decidida a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, nuestro ejemplo lo demuestran los esfuerzos para garantizar aumentos anuales en el salario mínimo en todos los sectores, la ampliación de la protección social y el fortalecimiento en la protección laboral. En este momento crítico, las misiones de la OIT y sus mandantes se han convertido en algo cada vez más indispensable para avanzar en la justicia social y promover el trabajo decente para todos. Reconociendo esto, Camboya respalda las recomendaciones de la Memoria del Director General. Pensamos que contribuirán así a una senda inclusiva que nos lleve a alcanzar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible y a que se cumpla el mandato histórico de la OIT en la búsqueda de la justicia social. Como conclusión, creo firmemente que, si nos adherimos a los principios fundamentales del tripartismo, diálogo social y enfoque centrado en las personas de la OIT podremos superar los



desafíos que tenemos por delante y respetar la misión fundadora de la OIT. Expresamos nuestra sólida esperanza de que Gobiernos, organizaciones internacionales, interlocutores sociales, darán su apoyo a la coalición mundial para la justicia social y darán pasos claros para acciones que transformen el desarrollo socioeconómico sostenible. Muchas gracias, Presidente.

Sra. Khadija Ezzoumi

Trabajadores (Marruecos)

En nombre de Dios, Clemente y Misericordioso, Director General de la Organización, excelencias, señoras y señores, representantes de empleadores y trabajadores. Es un placer para mí, tomar la palabra en nombre del movimiento sindicalista marroquí ante esta augusta asamblea. Tal vez sea yo la primera mujer que interviene en nombre del movimiento sindicalista marroquí. Es realmente un orgullo para mí. Estamos orgullosos del diálogo social y de la relación tripartita que vincula los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A pesar del contexto internacional difícil que ha vivido crisis recurrentes y a pesar de las dificultades que vivimos en Marruecos con un clima muy difícil, caracterizado por la sequía, y a pesar de todas estas dificultades, el diálogo institucional se ha desarrollado. Seguimos teniendo grandes desafíos y sabemos que es gracias al diálogo que podemos superar las dificultades y riesgos inminentes. Nuestro movimiento se ha implicado continuamente a favor de las reivindicaciones justas y legítimas de la clase trabajadora y pedimos al Gobierno a que escuche atentamente todas estas reivindicaciones. No podemos no reconocer los avances de los Gobiernos a pesar del contexto internacional difícil caracterizado por la inflación. Como el Gobierno marroquí, hay que señalar que se ha institucionalizado el diálogo social y que las reuniones protocolarias quedaron atrás ya desde principios del mes de mayo. Esto es algo que hemos conseguido y que querríamos desarrollar y promover para que esta organización sea prevista en una ley clara. En Marruecos hemos podido expresar de manera clara ante el Gobierno y el Primer Ministro, las reivindicaciones de la clase trabajadora. Lo que nos ha permitido entender también la visión del Gobierno y las dificultades a las que se enfrenta. También hay que destacar que a pesar de las dificultades hay que firmar el acuerdo sobre diálogo social del 30 de abril de 2022 que supone una hoja de ruta y cooperación entre el Gobierno y los sindicatos sobre varios temas prioritarios. A la luz de lo que ya he dicho, nosotros expresamos nuestro agradecimiento por la protección social a través de los proyectos de su Majestad el Rey Mohamed Sexto y la ley 1921 sobre la protección social. Se trata de un avance histórico caracterizado por un avance a gran escala, el seguro médico obligatorio para todos los ciudadanos lo que permite garantizar indemnizaciones o prestaciones para las familias, incluso para aquellas que no trabajan. Hemos cumplido importantes objetivos vinculados con la enseñanza superior, salud, pero también en el sector nacional de la educación para crear un sistema justo y equitativo para todos los mandantes. La cartera más difícil es tal vez el tema del poder adquisitivo, para todos los ciudadanos. La guerra que se está librando en Europa actualmente tiene repercusiones negativas y ha provocado el aumento del precio de las materias primas en los mercados internacionales, lo cual ha provocado el aumento del índice de la inflación. No podemos negar los esfuerzos del Gobierno marroquí que tras acciones y medidas que ha adoptado, ha permitido aumentar a nivel de 40 000 millones, la caja de compensación. No puedo enumerar todas las medidas, pero tengo que decir que hemos podido mantener un diálogo social abierto con el Gobierno para hacer que se respete las principales prioridades para nuestro país. Entre los proyectos de ley que estamos debatiendo, tenemos la ley sindicalista, el Código del



Trabajo, etc. También queremos llevar a la constitución el derecho a la huelga en nombre de los trabajadores. Es necesario garantizar la seguridad de los trabajadores y luchar contra las injusticias y la explotación o la violación de las libertades sindicales en los centros de producción del sector privado. La inflación de los precios de los productos básicos y las consecuencias de la inflación nos obligan a pensar seriamente en establecer un aumento generalizado de los salarios. El movimiento sindicalista marroquí trabajó con buenas intenciones con el Gobierno marroquí para podernos enfrentar a los grandes desafíos que tenemos por delante y para poder luchar en nombre de la clase trabajadora. Estamos segurísimos de que podremos enfrentarnos a todas las acciones y a todas las medidas que pudieran llegar a atentar a los derechos de los trabajadores. Hay que señalar que respecto a la caja que hemos mencionado, solo se podrá conseguir los resultados a expensas del poder adquisitivo y el Ministerio de Asuntos Exteriores no podrá aplicar sus proyectos si no es a expensas de la caja de pensiones. Gracias.

Sra. Ida Fauziyah

Gobierno (Indonesia)

Gracias señor Presidente, que la paz de Dios esté con todos ustedes. Presidente, Director General, permítanme empezar dando la enhorabuena a Qatar por asumir la presidencia de esta conferencia. Indonesia valora el tema elegido por el Director General respecto a la promoción de la justicia social. Destaca que es importante promover la justicia social y el trabajo decente para reencarrilarnos en la consecución de la Agenda de 2030 para el desarrollo sostenible. Para nosotros, la justicia social forma parte de los cinco principios fundamentales de Indonesia, que los padres fundadores diseñaron para alcanzar el bienestar del pueblo indonesio. Además, Indonesia también apoya plenamente este programa para que se aplique de manera integral y no se deje a nadie atrás. Querría compartir las opiniones de Indonesia respecto al Informe. En primer lugar, es esencial garantizar el acceso al empleo permanente, al empleo pleno productivo y al aprendizaje permanente. La OIT y sus mandantes, deberían seguir desarrollando estrategias de competencias y fortalecer el aprendizaje permanente. También es necesaria más colaboración entre la OIT y sus miembros, especialmente para acelerar la educación y los programas de formación y de competencias adecuados para los ámbitos prioritarios en el futuro. En segundo lugar, para reducir las desigualdades, es capital revitalizar las instituciones del trabajo para lograr resultados equitativos. Deberíamos estar comprometidos con el diálogo social y garantizar que los trabajadores en situaciones vulnerables como los trabajadores migrantes y del sector de la agricultura y de la salud, los trabajadores con discapacidad y las mujeres y los jóvenes reciben distribución sostenible y equitativa de las prestaciones. Tercero, es esencial mejorar la calidad del mundo del trabajo a través de la protección de personas a lo largo de su ciclo vital y hacer transiciones equitativas para garantizar que todos los trabajadores se benefician de las oportunidades de empleo. También es necesario garantizar el acceso a los trabajadores una protección social integral a través de la movilización de recursos nacionales y la cooperación internacional mayor. Durante la presidencia de la ASEAN de 2023, Indonesia presentó el fortalecimiento y la protección de los trabajadores migrantes y la lucha contra la trata de seres humanos, así como, el fin de la violencia sexual en el lugar de trabajo como parte de su agenda regional. A nivel nacional, Indonesia se compromete y da resultados. Primero, hemos fortalecido nuestros programas de trabajo, las políticas y las estrategias que contribuyen a hacer disminuir el índice de desempleo, acelerar el trabajo decente, ampliar la protección para todos los trabajadores y a mejorar el



mercado laboral para que sea más inclusivo y sostenible. En segundo lugar, fortalecemos el aprendizaje permanente, revitalizando tanto la formación como la educación profesional y también hemos generado una estrategia de competencias del G20, actualizada y ampliada bajo la presidencia Indonesia del G20 del año pasado. Este año, con la presidencia de la ASEAN, Indonesia también insiste para fortalecer la competitividad, la resiliencia y la agilidad de los trabajadores en la ASEAN a través de la armonización de normas, de formación y de competencias y de sistemas de certificación profesionales. Tercero, seguimos promoviendo el diálogo social con los mandantes clave, basándonos en el respeto por la libertad sindical y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva. Cuando formulamos políticas o elaboramos reglamentos como por ejemplo la ley de creación de empleo, una ley que apunta a crear y aumentar las oportunidades de empleo para que se puedan absorber más recursos humanos y se dé una mejor protección a los trabajadores y en último lugar, la reforma de la Seguridad Social ha ofrecido acceso a una protección social integral para todos los trabajadores. Esta es una demostración clara de la prioridad de Indonesia de alcanzar justicia para todas las personas, especialmente los trabajadores. Y antes de concluir mis comentarios, me gustaría destacar una vez más, el pleno compromiso de Indonesia para con el trabajo de la OIT que apoyamos, y a este respeto me gustaría destacar que todos los mandantes de la OIT deben tener un espíritu de compromiso constructivo, cooperación y confianza y que, en segundo lugar, la oficina debe evitar la división, escuchando y teniendo en cuenta las preocupaciones de todos sus miembros de manera equilibrada y justa y basada en el consenso internacional. Muchas gracias.

Sr. Alexey Vovchenko

Gobierno (Federación de Rusia)

Gracias señor Presidente. En primer lugar, desearía dar las gracias a la OIT por haber organizado la Conferencia Internacional del Trabajo. Tal como ya dijo el Director General en su primer Informe, en nuestro camino hacia la justicia social nos topamos con duras realidades como la pandemia, el desempleo, una reducción de la remuneración y sin intervención no conseguiremos lograr los resultados previstos. Federación de Rusia comparte que es necesario alcanzar la justicia social y el trabajo decente, una protección social para todos los ciudadanos. La pandemia, en realidad, ha influido mucho en la situación económica de los países, pero desde nuestro punto de vista, la Federación de Rusia ha estado a la altura del desafío, por ejemplo, modificamos nuestro Código del Trabajo para prever el teletrabajo, es la primera vez que se introdujo esta medida y además también hay muchos empleos que han podido tratarse de manera digital y proactiva. Muchos trabajadores han podido recibir formación para subir estos puestos de trabajo. Nosotros hemos previsto todo un proyecto, un programa para el reciclaje de competencias para las personas en situación de desempleo, para las mujeres y para las que se encuentran en baja por maternidad. Tal como ha dicho el Director General, la protección de las familias es un elemento indispensable para el bienestar social y damos especial atención a esto en programas específicos para los más vulnerables. Los programas de apoyo social se basan en unos ingresos mínimos que aumentan cada año. Este nivel mínimo de ingresos, el año pasado aumentó, y ahora eso nos permite luchar contra las injusticias. En Federación de Rusia, también renovamos nuestro Código del Trabajo en el ámbito de la protección laboral para que exista un modelo preventivo de seguridad de los trabajadores. Me gustaría hablarles de algunos importantes logros en el desempleo que está en un 3,5 por ciento, gracias a las medidas que adoptamos para mejorar el



mercado de trabajo. También tenemos medidas especiales para el empleo de jóvenes, para los que se adentran por primera vez en el mercado laboral y el año pasado también adoptamos medidas para luchar contra el empleo clandestino. Se están adoptando medidas para respaldar el mercado de trabajo. Estoy de acuerdo con el Director General en su Memoria en el sentido que el tripartismo es lo esencial para lograr soluciones eficaces, es cierto. El año pasado La Comisión Tripartita Nacional examinó más de cien proyectos que se estudiaron en la comisión. La justicia social por tanto sigue promoviéndose en nuestro país. Querría que prestara su atención a algo que ha dicho nuestro colega de Venezuela que ha presentado toda una serie de tesis en nombre de los amigos para la protección de La Carta de las Naciones Unidas. Un grupo de amigos que se ha creado y la Federación de Rusia es plenamente solidaria con el enfoque de este grupo. Para no admitir políticas arbitrarias que apunten a aislar cualquier país con medidas coercitivas unilaterales. Estas sanciones no solo afectan a la soberanía o al principio de no injerencia y dependencia de los países, sino que además también influye en las relaciones laborales y la estabilidad de La Carta y también tienen un efecto negativo en el nivel de vida. La justicia social es imposible sin cooperación internacional. Gracias.

Sr. Donggeun Lee

Empleadores (República de Corea)

Presidente, distinguidos delegados. Quiero empezar dándole la enhorabuena al Presidente y a los Vicepresidentes por su elección. La pandemia, por fin, ha terminado, pero antes de que nos hayamos recuperado plenamente de sus repercusiones nos enfrentamos a complejas crisis entre las cuales, conflictos geopolíticos crecientes, inflación de los precios de los alimentos de la energía y cambio climático. En este contexto, la Memoria del Director General de este año es muy oportuna. Los países de todo el mundo se están debatiendo con el crecimiento económico lento y con un grave desempleo. Según dice la Memoria del Director General, en todo el mundo 270 millones de personas están desempleados y una de cada cuatro jóvenes no está en el sistema educativo, ni de empleo, ni de formación. Además, la pandemia ha acelerado cambios en el modo en el que trabajamos o se desarrolla la tecnología, como, por ejemplo, la inteligencia artificial y la robótica que están dando forma, mucho más rápidamente, a la estructura laboral y a las formas del empleo. Estas transformaciones también suponen desafíos y muchas oportunidades para todos. Para responder con éxito a todos estos cambios y aprovechar las nuevas oportunidades que se ofrecen, en primer lugar, no deberíamos ceñirnos a los derechos adquiridos o a las antiguas prácticas. Para esto es urgente y es imperativo que el mercado laboral sea más flexible y se reformen reglamentos rígidos que impiden el crecimiento y la innovación. En segundo lugar, también tenemos que fomentar empresas sostenibles y respaldar que creen más empleos. Los empleos son clave para conseguir bienestar materia atajar las desigualdades y promover la inclusión social. por eso los Estados Miembros de la OIT y las organizaciones internacionales han sumado esfuerzos para crear un entorno que ofrezca a las empresas un incentivo para invertir activamente y crear más empleos. Tercero, en Corea, la cantidad de días de trabajo perdidos debido a las huelgas es más elevado que en otros países y la legislación y los reglamentos laborales están a la zaga de las normas internacionales. Las acusaciones de represión sindical contra el Gobierno de Corea presentadas por los sindicatos son afirmaciones unilaterales. En Corea, las protestas violentas de los sindicatos y los actos ilegales generan grandes perturbaciones para el público y hace que la gente se aparte de los sindicatos. De hecho, el Gobierno coreano se está



esforzando por establecer el Estado de derecho en las relaciones laborales y al hacerlo, los actos ilegales generalizados de los sindicatos, la construcción y el fraude de rendición de cuentas de los sindicatos, así como la interferencia en los procesos de contratación han mejorado muchísimo. El pueblo de Corea apoya estos esfuerzos del Gobierno Coreano. Y, por último, creo que es importante mejorar las relaciones laborales y la legislación y reglamentos del trabajo de manera equilibrada. A este respecto, estoy profundamente preocupado por la revisión del proyecto de ley en Corea que pretende ampliar el alcance de los empleadores y el concepto de conflictos laborales sin una definición y normas claras mientras que el derecho de los empleadores a reclamar daños y perjuicios por actos ilegales sindicales se limita gravemente. Si este proyecto de ley revisado se aprueba sin consultas suficientes o sin acuerdo entre Gobierno, empleadores y sindicatos, se socavarán los ecosistemas laborales e incluso se podrá generar más confusión en el lugar de trabajo. Me gustaría que la OIT respete las posiciones diversas y tenga plenamente en cuenta las distintas opiniones de las partes interesadas, de todas. Señor Presidente, distinguidos delegados, espero sinceramente que la CIT de este año nos ofrezca una oportunidad valiosa para compartir nuestra experiencia y sabiduría para promover la justicia social. gracias.

Sr. Alexander Shokhin

Empleadores (Federación de Rusia)

Muchas gracias, señor Presidente. En nombre de los empleadores de la delegación de Rusia, saludo a los participantes en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los empleadores de la Federación de Rusia comparten las preocupaciones y desafíos que se encuentran en el ámbito laboral en todo el mundo, como ha dicho el Director General en su Memoria, para poder promover la justicia social y el trabajo decente son igualmente fundamentales el diálogo social y el tripartismo, componentes estos, indisociables. El desafío de los mercados de trabajo también se encuentra en la Federación de Rusia, en los últimos años se ha obrado un cambio importante, no había suficientes puestos, había desempleo y ahora hemos pasado al déficit estructural y a veces absoluto de cuadros en el sector productivo. El Gobierno, por supuesto, ha adoptado medidas para poner remedio, con la alianza de los industriales, inversores y la sociedad, para generar un vínculo entre un sistema armonioso de formación para responder a las necesidades del mercado del trabajo con un proyecto «Profesionalidad» se titula, otro, «Escuelas de Ingeniería Avanzada» para formar a personas cualificadas y atender así a las necesidades de las empresas. Las nuevas formas de empleo también son de actualidad, las plataformas y el autoempleo han sido alentados durante la pandemia de la COVID. Hay una reglamentación y es necesario pues, salir de ciertos sectores informales, merece nuestra atención. En esta Conferencia nos centramos en cuestiones importantes, tales como, el aprendizaje de calidad o la protección de los trabajadores. Pasar de una economía carbonizada a una verde y sostenible. Todo ello muy importante para los empleadores rusos. Tenemos gran apego a la idea de los convenios sociales en la base misma de la OIT. Se trata de alianzas sociales que están escritas en 2020 en la Constitución de la Federación de Rusia cuya idea es que las nuevas empresas puedan adherirse a las asociaciones de empleadores. También, se ha dado apoyo por los propios sindicatos que igualmente son miembros de esas asociaciones. Llevamos a cabo este trabajo para reforzar la unión de los empleadores para relanzar la función que desempeñamos en el desarrollo social y económico del país y nos felicitaremos de enriquecernos también de la experiencia de otros países. Seguimos siendo miembros



de la OIT, deploramos la decisión de la OIT de poner fin a su cooperación técnica, cerrando así, la puerta a toda una serie de foros en los que participaba la Federación de Rusia, pero pese a ello nuestro país sigue respetando, observando las normas internacionales del trabajo y elabora y emprende nuevos mecanismos para garantizar el trabajo decente y garantizar la justicia social. Por último, quisiera citar a uno de los padres de esta Organización, Albert Thomas que en 1926 dijo que, «A pesar de las guerras que atenazan a todo el mundo, pese a todas las dificultades que encaramos», decía él entonces, «estoy convencido de que la justicia social será una realidad que reinará en todo el mundo». Pues bien, en la situación actual en que el mundo encara crisis políticas y económicas considerables, esta tesis no podría estar de mayor actualidad. En este sentido, respaldamos la creación de la Coalición Mundial para la Justicia Social, lo cual queda bien reflejado en la Memoria del Director General que pretende mejorar todo lo relativo a una política mundial en pro de la cooperación multilateral y la justicia social. En nombre de los empleadores de la Federación de Rusia les deseo a todos ustedes pleno éxito durante esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y también les felicito por haber aprobado el proyecto para la organización. Gracias.

Sr. Luiz Marinho

Gobierno (Brasil)

Señor Director General Gilbert Hougbo, señor Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Sr. Al Marri, colegas, señores Ministros, señoras y señores. Hoy, Día Internacional de la Lucha Contra el Trabajo Infantil, es algo que quisiera señalar y en segundo lugar, es el Día Internacional del Orgullo LGTBI. Típicamente en Brasil, como ayer, teníamos una manifestación de jolgorio y de celebración del colectivo LGTBI y en esta casa también estamos de felicitación puesto que el Director General está asumiendo su cargo en esta primera Conferencia. Todos estamos entusiasmados porque estamos de nuevo y Brasil votó y vemos que en la Memoria del Director General, «Promoción de la justicia social» se ofrecen directrices viables para hacer avanzar la justicia social en el plano mundial nacional y tenemos la grata sorpresa de abordar en esta conferencia, un tema fundamental que nuestro Gobierno persigue constantemente, la lucha contra la desigualdad y la lucha por la justicia social. Nos sumamos a esa búsqueda y trabajamos en pro de eliminar la pobreza, combatir la exclusión y el preconceito para promover el pleno empleo, trabajo decente, las medidas de protección social, valorar la negociación colectiva y el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y ello se expresa, a través de varias actuaciones que ya puso en marcha nuestro Ministerio en apenas cinco meses en el Gobierno. Primero, enviar al Parlamento la política de valoración real del salario mínimo. Segundo, nueva creación y revitalización de los consejos tripartitos para hacer un seguimiento de las políticas públicas del Ministerio. Tres, instalar un grupo de trabajo tripartito para promover las relaciones de trabajo y negociación colectiva, instalación de la Mesa Nacional Tripartita, para regular el trabajo en plataformas. Quinto, una propuesta ya aprobada por el Parlamento del proyecto de ley sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Sexto, el mensaje al Congreso Nacional para que se ratifiquen los Convenios núms. 156, 190, 187 y 129 y el Protocolo del Convenio núm. 29 con diversas acciones, habrá rescate de los trabajadores en situación análoga a la esclavitud y otras muchas. Pero queda claro que esto solo es el principio. Ante tal desafío para nuestro país, en el ámbito del mundo del trabajo, debemos acelerar esta transformación. Tenemos la convicción y el liderazgo de nuestro querido Presidente Lula que, como todos saben, su origen político está en la



lucha por la justicia y el derecho de los trabajadores y trabajadoras para seguir con este proyecto de país y un mundo mejor que es el que buscamos, con relaciones de trabajo y producción más justas para las personas y para el planeta. He seguido de cerca y con atención el proyecto del Director General de la OIT sobre una Coalición por la Justicia Social y le felicitamos por la iniciativa. Esta plataforma de diversas organizaciones puede ser una oportunidad para unir esfuerzos de las diversas agencias de las Naciones Unidas, la OCDE y las organizaciones financieras internacionales. Las desigualdades en todo el mundo y su impacto en los trabajadores y las trabajadoras son cuestiones primordiales que deben estar en el centro del debate político para enfrentar los desafíos en el mundo del trabajo. Y si estamos hablando de elementos esenciales para el desarrollo, no podemos dejar de mencionar el diálogo y la colaboración. No hay justicia social sin libertad sindical y negociación colectiva. Los Gobiernos deben promover el entorno para que, junto con las organizaciones de empleadores y trabajadores, se puedan encontrar soluciones conjuntas y construir confianza. El diálogo social sólido y eficaz permite trazar caminos de desarrollo inclusivos con oportunidades justas para todos, garantizando también transiciones justas ante las transformaciones en el mundo del trabajo. Aunque hemos avanzado mucho en el pasado, la pandemia y el retroceso impuesto por la incapacidad de Gobiernos anteriores exigen que Brasil se reconstruya hacia la igualdad y la oportunidad para todos. Debemos ver la justicia social como un elemento indispensable para lograr sociedades equitativas y resilientes, así como el mantenimiento de la paz duradera. Deseo éxito a esta Conferencia, que ha sido un espacio privilegiado a nivel global para discutir formas de avanzar en la Agenda del Trabajo Decente y la Justicia Social. Brasil seguramente será un paladín en la implementación de sus resoluciones. Muchas gracias.

Sra. Betty Ongom Amongi

Gobierno (Uganda)

Señor Presidente, excelencias, jefes de delegación, distinguidos delegados. De nuevo, nos reunimos presencialmente aquí para entablar un diálogo sobre cómo conseguir la inclusión social en nuestras políticas laborales. Reconocemos que la pandemia ha abocado al mundo a una crisis mundial sin parangón. Superar las desigualdades sociales impuestas por la pandemia requiere una actuación pública vigorosa combinando una respuesta a corto plazo con objetivos a largo. Hemos observado que muchos de los factores de la vulnerabilidad que existía antes de la pandemia tiene su peculiaridad, por ello, instamos a que, además, encaremos las desigualdades impuestas por la pandemia tengamos en cuenta la situación de las mujeres y las niñas, puesto que, son las más castigadas en la economía informal y estas empresas no se pueden recuperar sin la intervención estatal. Lamentablemente el mundo no va por buen camino para poder erradicar la pobreza y alcanzar la justicia social mundial y si no hay una actuación decidida, la cantidad de los que viven en pobreza extrema alcanzará los 600 millones, es decir, un 7 por ciento de la población mundial de aquí al 2030. Debemos pues, volver a con cometeros y con más firmeza para ayudar a los más vulnerables, incluso niños, personas mayores, con discapacidad, indígenas de zonas rurales, consiguiendo igualmente la protección social universal, sobre todo, en tiempos de crisis. Por ello, Uganda ha puesto en pie una subvención de asistencia social para el empoderamiento de los mayores de ochenta años con una aportación líquida cada mes. También hay una concesión especial para las personas de entre sesenta y cinco y setenta y nueve años. Al igual que a las mujeres y los jóvenes. Uganda también reconoce que en la reconstrucción contra la pandemia requiere la



inversión en el desarrollo rural, por ello, tras la pandemia, estamos concibiendo unos bancos de cooperación rurales. Quedamos en llamar al modelo de desarrollo de las aldeas que alcanza a un 39 por ciento de nuestros pobres. Nos centramos en estas intervenciones gubernamentales en pro de un desarrollo eficaz, eficiente, resiliente, inclusivo y sostenible, sobre todo en las explotaciones agrícolas más pequeñas para que así, los agricultores se beneficien más puesto que, son fundamentales en la reducción de la pobreza y en alcanzar la agenda mundial relativa a la igualdad social. con el apoyo del banco mundial, estamos aplicando un programa de financiación a las mujeres emprendedoras con 217 millones de dólares para las micro y pymes y con un fondo de 200 millones de dólares de los bancos comerciales con incentivos para el sector privado, consiguiendo así, un desarrollo y una transformación rurales. Felicito pues, al Director General a que establezca esta Coalición Mundial de la Justicia Social, para fomentar el diálogo, las alianzas y la actuación colectiva en pro de sociedades más equitativas. Uganda está preparada para sumarse a esta Coalición y actuar en ella activamente. Juntos podemos conseguir una justicia social duradera y significativa empoderando a los trabajadores con protección social abordando la desigualdad para un futuro más brillante para todos. Apoyamos el llamamiento del Director General de ratificación de la enmienda de 1986 e instamos a los Estados Miembros que no lo hayan hecho a que lo hagan. Es importante para la organización para afianzar su principio fundador y constituyente de un mundo más justo. Recuerdo a la Conferencia que África es el único continente que ha conseguido el cien por cien de tasa de ratificación de dicha enmienda de 1986. En respuesta a la llamada del Director General, Uganda reconoce la trascendencia del multilateralismo efectivo, en promover el diálogo social y soluciones consensuadas, participando plenamente en las celebraciones, intercambiando experiencias y recabando soluciones conjuntas para así, encarar juntos los desafíos del mundo del trabajo. Uganda está preparada para implicarse activamente en todo empeño multilateral. Codo con codo con los asociados mundiales para conseguir un futuro más equitativo y mejor. Por último, nos preocupa que como familia mundial que somos estemos avanzando sin haber reforzado nuestra agenda de mayor inclusión social con tanta pobreza, inseguridad y desigualdad, nuestra agenda social debe incidir en la reducción de la pobreza y una mayor seguridad universal, digo con urgencia, para que, en efecto, consigamos esta recuperación resiliente y que responda a las desigualdades estructurales. Como una familia mundial, somos interdependientes. Insto pues, a los países desarrollados a que arrimen el hombro ayudando a las PMA, consiguiendo así la prosperidad de todos porque si uno prospera solo, está solo en su prosperidad y una crisis mundial, desde luego no le va a ayudar. Necesitamos esa coalición de todos, es lo que nos requiere la historia. Muchas gracias y felicito a Qatar por su presidencia.



Sr. Peter Lerner

Trabajadores (Israel)

Hoy comparezco ante ustedes como dirigente sindical de Israel, representando a Histadrut, la Federación General de la Fuerza de Trabajo de Israel. Estamos en esta CIT y es esencial reconocer el papel fundamental de Histadrut para la estabilización de la sociedad israelí y para poder sacar a los trabajadores de la pobreza y conseguir la negociación colectiva. Histadrut está, en efecto, en la fundación de nuestra sociedad. Incansablemente hemos abogado en pro de los derechos y el bienestar de los trabajadores alimentando la cultura del diálogo, la cooperación y la negociación colectiva. Nuestro espíritu indomable es la fuerza motriz nuestra y la del progreso de Israel y el bienestar de nuestro pueblo. Una nación que se ha construido en la

resiliencia de sus ciudadanos e Histadrut ha sido fundamental en esa unidad. Salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores y garantizar que se escuchen sus voces es fundamental. Atestigua el poder de la unión, de la solidaridad, de la convicción de que la fortaleza de la nación, radica en el bienestar de tu fuerza de trabajo y la negociación colectiva es fundamental en Histadrut, empoderar a los trabajadores en la negociación de salarios adecuados, condiciones de trabajo, protección social y así facilitamos las relaciones armoniosas entre trabajadores, empleadores y Gobiernos, sentando las bases para una sociedad más equitativa y aún así, hay tiempos en que la balanza de la justicia está desequilibrada y que encaramos adversidad o en que se abusa del poder del Gobierno contra el pueblo de Israel, en esos momentos, como en los últimos seis meses el Histadrut ha concitado la valentía para tomar decisiones firmes, incluso, como último recurso, pasar a la huelga. No es un acto de rebelión, es un símbolo poderoso de la determinación de los trabajadores de luchar por sus derechos. Cuando otras vías de negociación quedan agotadas la huelga es una luz de esperanza y una llamada de acción a los que están en el poder para que respeten a los trabajadores, es también, la consigna que reúne a la sociedad en pro de la equidad y la decencia. La huelga General no se toma a la ligera, se entiende que es una herramienta en pro de un cambio positivo, perturba el *status quo*, avoca a los distintos asociados a estudiar las cuestiones importantes. En marzo hubo una huelga general por la legislación que proponía el Gobierno. Nuestra huelga supuso que hubiera reformas judiciales, diálogo, avenencia y esperamos un futuro mejor para todos haciendo que la unidad reine en nuestro país porque desesperadamente la necesitamos. Hoy hago una invitación a todas las naciones, sindicatos y empleadores a que reconozcan la función fundamental del sindicalismo en estabilizar la sociedad y ayudar a los trabajadores. Hagamos todos juntos una negociación colectiva como piedra angular de unas buenas relaciones laborales para que los trabajadores puedan dictar su propio futuro en diálogo y cooperación, en que se valore a los trabajadores como contribuyentes fundamentales en nuestras sociedades. En esos raros momentos en que se niega la justicia, recordemos el poder de la huelga general. Es una herramienta que reconfigura la narrativa, genera conversaciones y cambios positivos, es testimonio de la resolución firmísima de los trabajadores de que la unión hace la fuerza en pro de justicia y dignidad y juntos podremos seguir con un mundo en que los derechos no sean negociables, si no, inviolables. Aprovechemos este poder de la solidaridad y el diálogo para conseguir un futuro en que trabajadores y sociedad medren codo con codo. Gracias.

Sr. Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer

Gobierno (Guatemala)

Buenas tardes. Es con mucho agrado que me dirijo en esta oportunidad a la plenaria de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, saludando y felicitando especialmente al Sr. Gilbert Houngbo en su primera Conferencia como Director General de la OIT. Cuando asumí el cargo como Ministro de Trabajo y Previsión Social de Guatemala en el año 2020, con una pandemia recién declarada, me comprometí a impulsar las políticas de protección de los derechos de los trabajadores de nuestro país, a fomentar los programas de previsión social y empleo y a observar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional. Ha sido un camino arduo, con mucho por hacer, pero confiando en que nos encontramos en la senda correcta. Como bien lo manifestó el Director General en su Memoria, el mundo del trabajo se enfrenta a desafíos externos que amenazan el objetivo de lograr la justicia social, exhortando a Gobiernos, a las organizaciones de empleadores y trabajadores a



valernos del diálogo social y el tripartismo, al concebirlas como una vía de procedimiento para promover la justicia social. El Gobierno de Guatemala delega en el tripartismo, la toma de decisiones importantes para los trabajadores del país, tal es el caso de la Comisión Nacional del Salario, el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, y la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, espacio de diálogo entre representantes de trabajadores y empleadores elegidos libremente por sus organizaciones, en igualdad de condiciones con los representantes del Gobierno, que busca regular el salario mínimo, contribuir a la seguridad social, a la capacitación, al esfuerzo internacional continuo y concertado de armonización de las relaciones laborales entre otros. Y a nivel nacional procurar el pleno cumplimiento de la Hoja de Ruta en materia de libertad sindical y negociación colectiva, así como conocer otros temas de interés en materia de relaciones laborales. Asimismo, contamos con el invaluable apoyo de la Oficina, quien ha fortalecido las capacidades de los mandantes tripartitos. Con ésta, elaboramos un programa de cooperación técnica denominado Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo, cuya ejecución se encuentra en proceso y que nos permitirá avanzar con los compromisos internacionales asumidos. Nuestra responsabilidad como Gobiernos nos llama a procurar soluciones sostenibles a la problemática actual, de modo que brindemos a nuestros mandantes herramientas para que éstos enfrenten las secuelas económicas, políticas, financieras y laborales provocadas por la pandemia de COVID-19, asimismo, como a las consecuencias humanitarias, alimentarias y energéticas derivadas de la agresión ilegal e injustificada en contra de Ucrania por Rusia. Ante ustedes, reitero en nombre de mi país la urgencia de poner fin a esta invasión y buscar una salida pacífica, con irrestricto respeto a la soberanía, la independencia, la integridad territorial, los derechos humanos y la seguridad de todos. Creemos que solo luego de la construcción de una paz universal y permanente basada en la justicia social nuestras sociedades podrán gozar de derechos humanos universales, igualdad de acceso a las oportunidades, promover una distribución equitativa y transiciones justas para todos por medio del trabajo decente. Hago un llamado a los Estados Miembros, para redoblar los esfuerzos y actuar en el marco de los principios fundamentales de la OIT, respaldados en la iniciativa sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social, sin perder de vista los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyo cumplimiento nos permitirá continuar mejorando la calidad de vida de nuestros trabajadores y la productividad en los lugares de trabajo y así, coadyuvar al desarrollo económico y social de nuestras naciones. Muchas gracias.



Sra. Fathimath Zimna

Trabajadores (Maldivas)

Señor Presidente, distinguidos delegados, As-salamu alaykum. Con estas múltiples crisis es capital que la agenda social reciba prioridad para luchar contra las desigualdades crecientes del mundo. No podría estar más de acuerdo con el llamamiento del Director General para que se integre de manera sistémica la agenda social en todas las políticas. Señor Presidente, han pasado diez años desde que Maldivas ratificara los convenios fundamentales de la OIT y aun así los sucesivos Gobiernos a lo largo de los años no han cumplido con el compromiso del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva que son cruciales para reducir las disparidades económicas y sociales que prevalecen desde hace mucho tiempo, que no se ejercen en la práctica. A pesar de las buenas perspectivas económicas del país, en lo que se refiere al crecimiento del PIB, los trabajadores y sus familias siguen en una

situación de vulnerabilidad económica y social lo que se ve exacerbado por la falta de un sistema de gobernanza y el trabajo tripartito. Tras las protestas de los trabajadores se llegó a la adopción de un salario mínimo en 2022 que es un paso positivo pero que tiene todavía algunas cuestiones preocupantes como las represalias en todos los sectores y en los trabajadores migrantes son excluidos del salario mínimo y de la nueva política de armonización de la remuneración del sector público. Este es un ejemplo claro de como la falta de diálogo social tripartito influye en una participación significativa de los sindicatos de los trabajadores en el proceso nacional, lo cual acaba generando unos resultados de políticas nefastas que incluyen en las necesidades de los trabajadores y que alimentan la discriminación, el trabajo forzoso, el desasosiego social y la restricción de derechos garantizada por las normas internacionales del trabajo, entre otros. Es evidente que los trabajadores migrantes que trabajan en condiciones precarias y vulnerables, hay múltiples informes de empleo fraudulento, de impago de los salarios, violencia, falta de seguridad y salud en el trabajo y muchas otras violaciones de derechos humanos. Estas son y seguirán siendo, medidas especialmente alarmantes, por eso, es necesario gobernanza en el ámbito del trabajo y medidas legislativas y políticas urgentes por parte del Gobierno de Maldivas. Eso incluye cumplir con las normas internacionales del trabajo, la integridad en la creación de un sistema de gobernanza tripartita que funcione y que todo eso se negocie a través de mecanismos tripartitos. Señor Presidente, los sindicatos agradecen que el Gobierno de Maldivas haya aumentado el presupuesto para el clima en los últimos diez años, sin embargo, se necesita un enfoque más integral hacia el cambio climático. Ahora que se está negociando una transición más justa a través de planes con los interlocutores sociales. Señor Presidente, para acelerar la consecución de los ODS es necesario que los sindicatos, junto con los interlocutores sociales puedan consultar y tener diálogo social en todos los frentes para un futuro más justo e inclusivo. Queremos construir una economía centrada en la persona en Maldivas y por eso es necesario dar más prioridad a la seguridad de los empleos y el trabajo decente, la protección sanitaria y social pública. Y por eso, instamos urgentemente a que se protejan los derechos de negociación colectiva que tanto se necesitan para que, exista trabajo decente y una vida decente para las personas trabajadoras y sus familias. Con un siglo de tripartismo y diálogo social, unas consultas significativas, a través de diálogo social tripartito entre sindicatos, federaciones de empleadores y Gobiernos, era y seguirá siendo, el aspecto más importante para garantizar un futuro inclusivo y sostenible para todos, con crecimiento económico y más que nunca, ahora necesitamos que las normas internacionalmente reconocidas del trabajo promovidas por la OIT se contextualicen en la legislación y en la práctica en todo el mundo. Necesitamos que los Gobiernos sean responsables, rindan cuentas y abanderen las causas de la justicia social. Tenemos que conseguir que nuestros Gobiernos prediquen con el ejemplo para una prosperidad compartida y un futuro sostenible para las generaciones futuras. Gracias.

Sra. Touif Zeinebou

Gobierno (Mauritania)

En nombre de Dios Clemente y Misericordioso, que la paz este en el profeta de Dios. En primer lugar y en nombre de la delegación de la República Islámica de Mauritania quiero dirigir mi sincera enhorabuena al Presidente y a los miembros de la mesa por haber sido elegidos para la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, les deseamos toda clase de éxitos y también aprovecho para felicitar al señor Director General, el Sr. Gilbert Houngbo por la Memoria, una Memoria que incluye un diagnóstico preciso y una visión constructiva de la situación de la OIT. A este respecto,



le felicito por su iniciativa vinculada con la Coalición Internacional para la Justicia Social. Una iniciativa que apunta al futuro. Apoyamos de manera incondicional los logros en el marco de la cadena de abastecimiento en el respeto de la calidad y el respeto de las cuestiones de género. También quiero mostrar mi solidaridad con los trabajadores palestinos. Apoyamos su lucha para que el conjunto de sus derechos se recupere y sobre todo, el derecho a vivir en un estado independiente con Jerusalén como su capital. En el marco de los esfuerzos para una asociación sólida con los interlocutores sociales y a través de una concertación periódica y con diálogo y tras las instrucciones de su excelencia el Presidente de la República, el Sr. Mohamed Ould Ghazouani trabajamos en la mejora de las condiciones de los trabajadores, teniendo en cuenta las exigencias de competitividad y otras necesidades del estado. Estamos realizando reformas para mejorar la formación y la cobertura del conjunto de los trabajadores. en este marco, tenemos los logros de mi país en este último año. Son logros que han permitido mejorar la vida de los trabajadores en un entorno de trabajo sano y equilibrado. Entre este acervo queremos destacar la reforma del Código Laboral para ofrecer más derechos a los trabajadores, facilitar el aumento del salario mínimo un 50 por ciento y aprobar aumentos considerables en las pensiones de jubilación. También, hemos aumentado un 66 por ciento las prestaciones de familia y las contribuciones a la seguridad social. la mujer trabajadora también se beneficia de la totalidad de su salario durante la licencia por maternidad. Los trabajadores que tengan accidentes no relacionados con su vida profesional también tienen durante cierto tiempo acceso al 80 por ciento de su salario. Señor Presidente, el Gobierno de Mauritania, a través de la Estrategia de Crecimiento ha acelerado la prosperidad compartida e intenta establecer las bases de la paz social y la cobertura social universal y además también intenta luchar contra la pobreza. Según el espíritu de la Recomendación núm. 204 de la OIT que recuerda que es necesario mejorar las condiciones de vida y sanitarias de los trabajadores, hemos establecido una nueva organización, una nueva institución de la seguridad social para los trabajadores autónomos y el sector informal. En lo que se refiere a la cobertura social de los trabajadores, adoptamos un marco mejorado de seguridad social. también, hemos mejorado los servicios de medicina profesional mejorando la prevención de accidentes profesionales y la salud en el lugar de trabajo. Trabajamos continuamente contra el trabajo forzoso en colaboración de la OIT. Señoras y señores, para garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales aplicamos medidas para mejorar la distribución de las prestaciones del Gobierno. También organizamos la representación de los sindicatos dentro de los órganos deliberantes de las empresas y los órganos gubernamentales. Queremos recordar también, para terminar que, cualquier acción que apunte a impedir los valores universales y los derechos fundamentales, es algo a lo que nos oponemos y también quiero dar las gracias al Director General de la OIT y al conjunto de los miembros de la OIT por sus esfuerzos incansables en los preparativos de esta CIT y para hacer que se avance en el trabajo en los puntos del orden del día de la Conferencia a la que le deseo toda clase de éxitos. Gracias.

Sr. José Roberto Tadros

Empleadores (Brasil)

Buenas tardes a todos. Quiero empezar felicitando al Sr. Gilbert Hounbo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo a quien felicito por su compromiso y desempeño en la conducción de esta conferencia. Saludo encarecidamente a los representantes de los Gobiernos y a las autoridades aquí presentes, Ministros de Estado representados aquí por el señor Ministro, Luiz Marinho



de mí país. También saludo a empleados, empleadores y demás participantes. Señoras y señores. Es un honor representar a todos los empleadores de Brasil en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y contribuir a la importante misión de este organismo internacional para abordar las cuestiones relativas a las relaciones laborales. En los últimos años, los países, sus economías y el mercado laboral se han ido reestructurando y adaptándose a eventos como la COVID-19 y los conflictos entre los países. Brasil está recuperando su economía post pandemia y en 2022 creció un 2,9 por ciento, impulsada por el sector de los servicios que supone más del 60 por ciento del PIB. En el mercado laboral se crearon 2 millones de puestos de trabajo y se redujo así la tasa de desempleo, por consiguiente. En esa búsqueda de mejoras de las condiciones de trabajo y en la ampliación de la protección social Brasil está promoviendo, a través de un esfuerzo nacional tripartito, con el apoyo de los actores sociales. Está promoviendo el trabajo decente en todas las áreas del sector productivo. También promueve la igualdad de oportunidades y la igualdad de género y raza entre muchos otros. El mundo se enfrenta a distintas crisis y también se aceleran las transformaciones digitales que requieren una formación especial de la persona. En Brasil disponemos del sistema S, que es la rama social de los destitutos sectores de producción y está compuesto por entidades privadas financiadas con aportaciones específicas del empresariado nacional. En estos setenta y siete años de existencia, el sistema S ha contribuido, en gran medida, a llenar el vacío dejado por el Estado ya que, en algunas regiones del país, que tiene unas dimensiones continentales, la población solo tiene acceso a estas entidades para beneficiarse gratuitamente de los servicios de formación profesional y de bienestar, incluida la atención de la salud de los trabajadores. Este es un modelo que podría ser reproducido en otros países del mundo ya que, garantiza que se actualiza constantemente la fuerza laboral para el mercado de trabajo. En este sentido destacamos que es importante el aprendizaje que es uno de los temas que se debaten en las comisiones de esta CIT. También entendemos que es importante dar prioridad a temas como la reducción de las desigualdades sociales, la promoción de la justicia social y el trabajo digno. Destaco que la Coalición Global se está discutiendo también en esta conferencia y servirá de plataforma para elevar el debate político sobre la justicia social y para afrontar los desafíos que afectan actualmente al mundo del trabajo. En este contexto destaco el esfuerzo de los empresarios brasileños para generar empleos formales y acelerar la economía y también la preocupación de los empleadores respecto a la reducción de las desigualdades para garantizar que todos los avances se basen en la equidad y el equilibrio justo y pacífico entre el capital y el trabajo. Tenemos el objetivo de colaborar en el fortalecimiento del estado brasileño para avanzar en el tratamiento de los principales problemas estructurales de la sociedad y del mercado de trabajo. Entre estos problemas, destacan la desigualdad social, la pobreza, la reducción del desempleo y la reducción de la informalidad. También queremos terminar insistiendo en el compromiso de los empleadores brasileños de contribuir a los debates y actuar responsablemente en la aplicación del trabajo decente que garantice de manera eficaz las exigencias laborales con la necesaria sostenibilidad de las empresas. Muchas gracias.

Sr. Van Anh Phan

Trabajadores (Viet Nam)

Distinguidos delegados, Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en primer lugar y en nombre de la Confederación General Vietnamita del Trabajo, es un placer para mí, mandar al Presidente de la Conferencia y



a todos mis delegados, mis saludos más calurosos de más de 11 millones de afiliados en Viet Nam. Esta CIT se organiza en el contexto de distintas evoluciones complicadas e impredecibles en el mundo. La globalización en aumento, la cooperación económica junto con el avance rápido de la cuarta revolución industrial sigue generando motivos importantes para el crecimiento de las naciones. Sin embargo, la economía mundial también se enfrenta a numerosos desafíos inmensos y a riesgos como las catástrofes naturales, las pandemias, el cambio climático, la seguridad alimentaria y energética y los conflictos armados que desaceleran la recuperación y el proceso de desarrollo y a la vez, repercuten gravemente en las vidas y los empleos de trabajadores en todo el mundo. Con este telón de fondo el VGCL, está completamente de acuerdo con el programa y los informes que se debaten en la Conferencia, incluida la Memoria del Director General sobre «Promoción de la justicia social», el V y VI informes sobre no dejar a nadie atrás, crear una protección del trabajo inclusiva en un mundo del trabajo en evolución y alcanzar una transición justa hacia unas economías sostenibles desde un punto de vista medioambiental y sociedades inclusivas para todos. Distinguidos delegados, la promoción de la justicia social y la igualdad de oportunidades de desarrollo es una condición previa para generar oportunidades y motivación para que todas las personas puedan participar del desarrollo socioeconómico de su país, la esencia de la justicia social es armonizar el desarrollo económico con la aplicación de políticas sociales que den una mejor vida a la mayoría de los pueblos y los trabajadores. Así y además del principio de una distribución justa de los logros económicos de la sociedad, tenemos el principio de la igualdad entre obligaciones y beneficios entre dedicación y disfrute y la aplicación efectiva de unas políticas de protección social centradas en las personas e inclusivas, adecuadas y eficientes, con el eslogan de no dejar a nadie atrás y esta es una de las medidas que tenemos para promover la justicia social. En Viet Nam con el mandato para representar y defender a los trabajadores y sus derechos e intereses legítimos, en los últimos años los esfuerzos sindicales y las actividades se han dedicado a mejorar las condiciones de trabajo y de vida y los ingresos de los miembros de los sindicatos y los trabajadores y han dado muchos resultados positivos que contribuyen a la realización de nuestro objetivo nacional. Un pueblo más rico, una nación más sólida y una sociedad democrática justa, con cultura. En este viaje los sindicatos vietnamitas están preocupados por el funcionamiento y el apoyo efectivo a la OIT. En marzo, el sindicato, junto con los interlocutores tripartitos en la Oficina de la OIT en Viet Nam firmaron el Programa de Trabajo Decente del País por el periodo de 2022-2026. Para 2026 Viet Nam tendrá, por tanto, un desarrollo social inclusivo que se derivará de una protección social más amplia, trabajo decente y transformación económica igual a gobernanza en el mundo del trabajo. En relación con una transición justa el VGCL y la OIT han aplicado conjuntamente, programas de sensibilización para la aplicación de las directrices para una transición justa hacia una economía y sociedad sostenibles para todos. Con una transición justa en el sector químico con el deseo de no dejar a nadie atrás promovemos la paz y la justicia, el crecimiento ecológico y el trabajo decente. En segundo lugar, mejoramos el cumplimiento de las normas internacionales de la OIT la protección de los trabajadores y trabajamos para fomentar el diálogo y resolver los desacuerdos que puedan surgir. En tercer lugar, fomentamos el apoyo técnico y el intercambio de experiencias para los Estados Miembros para alcanzar una justicia social inclusiva e integral para todos y en cuarto lugar reunimos a los países e interlocutores sociales, empresas y marcas internacionales para que contribuyan y se comprometan responsablemente a la promoción de la justicia social. gracias.



Sra. Patricia Francourt

Gobierno (Seychelles)

Señor Presidente, señoras y señores, es un placer para mí, dirigirme a la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y reunirme con mandantes tripartitos de todo el mundo para elaborar normas y acordar resoluciones que definan nuestras acciones relativas a las realidades y novedades del mundo del trabajo. El Gobierno y el pueblo de Seychelles transmiten su gratitud y apoyo al Director General de la OIT, el Sr. Gilbert Houngbo por su visión de promoción de la justicia social y del trabajo decente. La Memoria del Director General titulada «Promoción de la justicia social» nos coloca ante las direcciones estratégicas que hay que adoptar en la recuperación de las economías después de los efectos de la pandemia de COVID-19. Creo que la búsqueda de justicia social está justificada porque las acciones y las aspiraciones de nuestros ciudadanos y trabajadores así lo expresan. La justicia social, renueva el enfoque centrado en las personas y la Declaración del Centenario de la OIT reafirma la función tripartita de los mandantes para llevar el progreso a nuestra gente y cumplir con las obligaciones constitucionales como Estados Miembros de la OIT. Por lo tanto, es apropiado que las primeras palabras de la Constitución de la OIT establezcan nuestra ambición de lograr una paz universal y duradera basada en la justicia social. Señor Presidente, cuando nos esforzamos para alcanzar la justicia social, también deberíamos apuntar a unas sociedades inclusivas y resilientes para que nadie se quede atrás. Reitero que el mundo del trabajo está demostrando rápidamente nuevas tendencias y acelerando los efectos de los desafíos existentes. Muchos jóvenes todavía se enfrentan a dificultades para garantizar empleo en los ámbitos para los que están formados y se ven desalentados cuando eligen un empleo en un sector diferente. Los trabajadores en empleo informal siguen sin protección debido a que la protección laboral básica no existe para la naturaleza de su empleo. Equilibrar vida profesional y vida privada y las responsabilidades familiares sigue siendo especialmente difícil, sobre todo, para las madres solteras jóvenes. Estos desafíos piden acciones concretas que traten las cuatro dimensiones de la justicia social, para responder a las realidades que están viviendo muchas personas. Tenemos un papel que desempeñar para que nuestros recursos humanos estén equipados con competencias para ofrecerles información sobre el mercado laboral correcta y acceso equitativo a las oportunidades y permitir que crezcan en el mundo del trabajo. Esa es la justicia social que necesitamos. Tengo el placer de decirles que Seychelles que es un pequeño Estado insular, se suma a los esfuerzos mundiales y a la cooperación. Tenemos políticas desarrolladas y programas de desarrollo de competencias para facilitar el acceso de las personas al empleo independientemente de su edad, de sus antecedentes y de sus situaciones vulnerables. Alentamos a los que están en condiciones de empleo informales a que entren en una situación de empleo formal, a medida que vamos mejorando progresivamente el marco para una mejora de las condiciones de trabajo. Nuestro índice de desempleo nacional para 2022 se ha mantenido por debajo del 5 por ciento, sin embargo, el desempleo entre los jóvenes sigue siendo muy elevado. Las Seychelles depende mucho de los trabajadores migrantes y en marzo de este año lanzamos el programa de iniciación Trabajo en las Seychelles para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos y responsabilidades. Era necesario para reconocer las valiosas contribuciones a nuestra economía que hacen los trabajadores migrantes debido a la falta de competencias que tiene nuestra pequeña economía y nuestra pequeña población. Esta iniciativa genera un buen punto de partida para los trabajadores migrantes para que puedan hacer una buena aportación al mundo del trabajo, reafirma que la justicia social no tiene fronteras y que los derechos de los



trabajadores deben ser respetados. Para concluir, las Seychelles se compromete con el esfuerzo de la OIT de una Coalición Mundial para la Justicia Social que sirva para alcanzar la paridad en el tratamiento de todos. Pensamos que es la manera para alcanzar transiciones justas, inclusivas y los ODS. Muchas gracias.

Sr. Gustavo Gallon Giraldo

Gobierno (Colombia)

Señora Vicepresidenta. En nombre de la Ministra de Trabajo de Colombia, quien no pudo viajar a Ginebra, leeré esta intervención como Embajador de mi país. En Colombia llegó el momento de las y los trabajadores. Nuestra meta se concentra en garantizar el trabajo decente y la justicia social para Colombia en lo cual esperamos contar con el concurso de los empleadores para quienes también promovemos empresas sostenibles sin empleos precarios. El informe del Director General se centra en la necesidad de una mayor justicia social a nivel mundial y en los medios para lograrla y destaca las oportunidades que existen, tanto a nivel nacional, como internacional, para promover los derechos humanos, centrados en el ser humano. Estos aspectos planteados por el Director, son nuestra prioridad y están plasmados en el plan nacional de desarrollo de Colombia, que ha sido construido colectivamente y por tanto, es el más democrático de nuestra historia. El propósito del plan es sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas. La no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. En Colombia, el desempleo ha venido bajando igual que la informalidad, la inversión extranjera directa ha aumentado y dentro del Plan Nacional de Desarrollo, se ha acogido la política de trabajo digno y decente que, tiene como meta crear un 1,7 millones de nuevos empleos en cuatro años, así como, un cambio y fortalecimiento de las microempresas y pequeñas empresas. Para combatir la informalidad y generar políticas de empleo, crearemos un esquema de protección contra el desempleo que responderá a las necesidades de la población desempleada incesante, incluyendo, trabajadores formales e informales. Se tendrán en cuenta las brechas que existen en las distintas poblaciones. Dicho esquema contemplará apoyos para la cobertura de ingresos y servicios a los desempleados y para la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo formal o desempeñan actividades informales. También contiene la implementación de medidas para favorecer la reinserción, la colocación laboral y el emprendimiento. Adicionalmente se promoverán servicios para desempleados. Para avanzar en la protección de los trabajadores, el Gobierno Nacional presentó, en el mes de marzo de 2023, los proyectos de ley de reforma laboral y de reforma del sistema de pensiones. Considerados estructurales por el impacto que tienen frente a la garantía y protección de los derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social. Avanzamos en una reforma de las pensiones que garantice el derecho a una pensión de todos y proteja las cotizaciones y los ahorros obligatorios y voluntarios acumulados, presentes y futuros. Estamos construyendo un sistema de protección a la vejez equitativo, solidario y con cobertura universal acorde con la realidad económica y social de nuestro país, que respeta el marco fiscal a mediano y largo plazo. La reforma de las pensiones no menta la edad de pensión ni las semanas de cotización. Con la reforma se resolverán la inequidad, la insuficiencia de las prestaciones y las dificultades que corresponden a la sostenibilidad financiera del sistema. La propuesta de la reforma laboral presentada al Congreso consta de dieciocho temas que fueron elaborados teniendo en cuenta las



recomendaciones de los órganos de control de la OIT, tales como, intermediación, horas de trabajo, estabilidad laboral, descarbonización, trabajo en plataformas digitales, trabajo rural, derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, acciones para combatir la violencia en el lugar de trabajo, fortalecimiento de la equidad de género, entre otras. Señora Vicepresidenta, nos complace comprobar que, nuestro Gobierno, con las reformas sociales, está en el camino correcto que señala la OIT. Hacemos un llamado a que los actores tripartitos, Gobiernos, trabajadores y empleadores, nos unamos en el diálogo social para avanzar en la protección de los trabajadores y esperamos con firmeza que nuestro Congreso avance decididamente en esta dirección. Hacemos entonces también, un cordial llamado a la OIT para que continúe apoyando las reformas propuestas por nuestro Gobierno. Muchas gracias.

Sr. Igor Zubcu

Trabajadores (República de Moldova)

Señor Director General, quiero manifestar el agradecimiento al a OIT por la aportación técnica que está haciendo a Moldavia. El equipo profesional de la OIT, en efecto, encabezado por el Director General, Sr. Gilbert Houngbo, con el que tenido el placer de reunirme en Chisinau además de con la Sra. María Helena Andre, directora de OIT-ACTRAV que también visitó el país. Son solventes asociados para garantizar el movimiento sindical en la República de Moldavia para promover el trabajo decente para los miembros de los sindicatos y juntos hemos conseguido grandes cosas y seguro que también se prometen otros grandes éxitos en el futuro. Lamentablemente, como país, estamos en tiempos difíciles, está la guerra de Ucrania, la crisis energética, la inflación, la inseguridad alimentaria, la migración y todas estas crisis, ante todo afectan a la fuerza de trabajo y sus familiares. De ahí, que sea imperativo que nos centremos en garantizar un futuro decente previendo cuales son las diversidades actuales y futuras de los ciudadanos y así, sin duda, ello será posible con la ayuda de la OIT. Estoy completamente convencido de que un empleo pleno y seguro se puede garantizar a través del diálogo social. Además, la formación de la fuerza de trabajo cualificada es vital para la sostenibilidad del mercado de trabajo. La recomendación relativa a los programas de aprendizaje de calidad que se trata en esta conferencia este año, representa una herramienta importante para facilitar el proceso de preparar a los profesionales ajustándose a las necesidades del mercado laboral. En efecto la formación de la fuerza de trabajo también es fundamental para la República de Moldavia en que aprobamos nuestro Programa Nacional de Empleo, 2022-2026 a finales del año pasado. Ahora bien, es necesario subrayar que la formación de los trabajadores cualificados debe sustentarse, a través de políticas de aplicación de la normativa, aumentar los salarios y condiciones de trabajo que no sean nocivas para, en efecto, mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y combatir la economía informal y uno de los grandes logros de los interlocutores sociales de la República de Moldavia es establecer un salario mínimo único nacional en el sector público y privado. Después de este esfuerzo de larga data de los sindicatos con varias iniciativas y campañas, pudimos así, enmendar la legislación nacional en ese sentido y con estos esfuerzos conjuntos seguimos en la senda del crecimiento y manteniendo el poder adquisitivo con los salarios de los trabajadores. nuestros representantes abogan en pro de una armonización de nuestro ordenamiento jurídico nacional en el ámbito de la inspección de trabajo de conformidad con los Convenios núms. 189 y 120. Tengo la íntima convicción de que, a través del diálogo social, como se ha demostrado con los años, se contribuye a un mundo del trabajo más próspero y equitativo e implicando a los trabajadores más activamente en los procesos de decisión. Gracias por su



atención, estoy muy convencido de que las decisiones adoptadas y los objetivos de esta conferencia, tendrán las necesidades y las expectativas de los ciudadanos, sobre todo, en tiempos difíciles como los actuales en que las personas pierden esperanza en el futuro. Muchísimas gracias.

Sra. Taabeta Amuera Teakai

Gobierno (Kiribati)

Señora Vicepresidenta, Director General, colegas, jefes de delegaciones, damas y caballeros. En nombre de nuestro Señor, quisiera saludar a todos ustedes, ¡Kam na bane ni mauri! Les felicito y sobre todo felicito al Director General, en primer lugar, por haber sido elegido a la cabeza de la OIT. En este periodo breve de la Dirección General que asumió, a pesar de todo lo ocurrido, ha defendido esta Coalición Mundial para la Justicia Social y desde luego, el Gobierno de Kiribati le va a seguir en esa iniciativa. Felicitamos también al Presidente y las Vicepresidencias elegidos en este órgano. El año pasado, cuando me dirigí ante este órgano a todos ustedes, les dije cuáles eran los desafíos de la juventud de Kiribati en estos tiempos y en síntomas que sufrían por la COVID, de carácter económico y social y nuestra estructura del mercado laboral se veía muy afectada. Me complace pues, indicarles hoy que, gracias al incansable trabajo del Gobierno de Kiribati, hemos podido eclipsar esos tiempos difíciles. Estamos generando más puestos de trabajo ante la juventud con distintas coaliciones con Australia y Nueva Zelandia y también estamos consiguiendo explorar mercados laborales inexplorados hasta ahora, gracias, como digo, al apoyo de los Gobiernos de Australia y de Nueva Zelandia. Me complace también indicar que Japón y Canadá también han abierto sus puertas para brindar oportunidades de empleo a nuestra juventud en efecto, con mucho entusiasmo queremos también colaborar en el futuro con Bulgaria y China. Otros países que van a recibir a nuestra fuerza de trabajo apoyando industrias, tales como, la construcción, horticultura, turismo, restauración, cuidado de mayores en una relación en la que todos salen ganando. Y este logro histórico no hubiera sido posible sin una colaboración tripartita, a través de nuestros centros de formación de clase mundial, el Instituto de Kiribati de formación marina y de tecnología, que siguen ampliando e impartiendo formación teniendo en cuenta la normativa de los países receptores y tengo, la confianza de decir que mucho se ha conseguido y que Kiribati sigue por esta senda del progreso con los principios que sustentan la justicia social y los ODS 2030 de trabajo decente y no hubiéramos podido avanzar tanto sin el apoyo de la OIT, con lo cual permítanme ahora, reconocer en nombre del Gobierno del pueblo de Kiribati el constante apoyo y alianza solida que se aporta con la Oficina OIT Suva. El Gobierno de Kiribati a través del Ministerio de Empleo y Recursos Humanos se espera colaborar más estrechamente con la OIT sobre las prioridades pendientes que se armonizan sólidamente con nuestras aspiraciones a largo plazo KV veinte. Kiribati, en efecto, podrá capear cualquier tormenta que pase por su camino. Señor Presidente, quiero finalizar indicando que usted, desde luego, nos está ayudando mucho en tiempos inéditos y como lo ha hecho, la familia de la OIT siempre vamos a perseverar en pro de un entorno mundial de trabajo decente para todos. Para estados pequeños insulares en desarrollo como Kiribati, ya lo he dicho, la labor de la OIT es vital. Espero apreciados amigos, hermanos y hermanas, en esta familia de la OIT, dejemos de lado nuestras diferencias, mostremos que esta conferencia es capaz de superar toda presión y desafío. Hagamos que los principios fundamentales de la OIT y el tripartismo hagan que se consiga un consenso tripartito para resultados equitativos. Quisiera citar al presidente en su inauguración de esta CIT, decía; «Aquí podemos marcar la diferencia para la mejora de la sociedad de



empleadores y trabajadores y las decisiones que adoptemos, no solo repercutirán en todos los países que representamos si no en todo el mundo». Y finalizo dando las gracias al señor Presidente y bendiciones de Kiribati. Te Mauri, Te raoi ao Te Tabomoa, es decir; ¡Buena salud, paz y prosperidad para todos! Gracias.

Sr. Mikhail Orda

Trabajadores (Belarús)

Señora Vicepresidenta de la Conferencia, señoras y señores delegados. Les saludo en nombre de los sindicatos de la República de Bielorrusia. En primer lugar, quisiera decir que no cabe duda de que la iniciativa del Director General de la OIT sobre la creación de una Coalición Mundial sobre la Justicia Social, tiene como objetivo las aspiraciones más elevadas para millones y millones de personas, pero en los últimos años, desde esta tribuna de la OIT, ya hemos escuchado en muchas ocasiones iniciativas sobre la mundialización equitativa y el futuro justo en el mundo del trabajo y todos los Estados se comprometieron a aplicar dichas iniciativas y conseguir una política nacional e internacional justas, con el fin de conseguir el mayor empleo posible y condiciones propicias para las empresas sostenibles. ¿Y cuál es el resultado que vemos hoy? Desigualdades que no hacen más que aumentar. La política internacional muestra cada vez más injusticia, el propio Director General lo ha dicho. Consecuencia, la ausencia de resultados nos avoca a reexaminar la forma de trabajar en la OIT. Conviene llamar la atención de ustedes sobre las injusticias alarmantes en la política internacional porque así, varios países, para alcanzar sus objetivos políticos y económicos, aplican con respecto a otros Estados, sanciones ilegales. Para ellos se ha convertido ya en una costumbre, sanciones estas que se emplean como un arma económica que emplean, sin temor alguno, contra otros países. Saben perfectamente el resultado de las sanciones, la gente pierde sus puestos de trabajo, caen sus ingresos y el Estado ya no tiene la posibilidad de ayudar socialmente a estas poblaciones. Además, la práctica muestra que precisamente, los estados sólidos son los que imponen esas medidas de restricciones unilaterales con respecto a los países que quieren desarrollarse. Así, según estudios de los últimos decenios, Estados Unidos, más de cien veces han utilizado muchas medidas injustas, la Unión Europea 20 veces y millones de trabajadores quedan así rehenes y la OIT no tiene derecho a callarse ante esta situación. A Bielorrusia, desde hace bastante tiempo se le imponen sanciones ilegales sin precedente con respecto a varios países occidentales. Además, los políticos declaran con cinismo que esas políticas de sanciones son en interés de Bielorrusia, es absurdo, las sanciones nunca son para el bien de la población. Miren la práctica internacional. Díganme, ¿dónde, como resultado de estas medidas restrictivas, la gente ha mejorado su calidad de vida? No hay tales ejemplos. Al mismo tiempo, hay numerosos casos reales en los que las sanciones han llevado a la pobreza, el hambre e incluso la muerte. Los sindicatos de Bielorrusia en varias ocasiones se han dirigido a los órganos rectores de la OIT para pedir el respeto de su mandato y la protección de los trabajadores de Bielorrusia contra las sanciones ilegales, en concreto, aplicando la Constitución de la OIT. Se han, en efecto, presentado reclamaciones y una queja justificada y argumentada con respecto a las medidas ilegales adoptadas por varios países, lamentablemente no ha habido ningún resultado ni examen ni respuesta, hoy vemos que la aplicación de sanciones ilegales son un atentado directo contra el derecho al trabajo, pues bien, esa aplicación, esa solicitud es ignorada por la OIT, es la presión que ejercen muchos países en la OIT con respecto a Bielorrusia. Señoras y señores participantes en la Conferencia, quisiera recordarles que la Carta de las Naciones Unidas que suscriben todos los países indica que las medidas unilaterales no



pueden introducirse salvo con una decisión del Consejo de Seguridad. El primer día de trabajo de nuestra conferencia, el relator especial de las Naciones Unidas enfatizó en su discurso a la OIT la ilegalidad de cualquier medida restrictiva unilateral y llamó a la OIT a establecer procesos especiales para controlar las sanciones. El Alto Representante de las Naciones Unidas también destacó específicamente que la OIT no debe tomar decisiones que promuevan medidas unilaterales restrictivas. Los sindicatos de Bielorrusia comparten completamente esta posición del representante de las Naciones Unidas. La OIT debe establecer mecanismos de control sobre las sanciones. Mecanismos que permitan frenar estas medidas ilegales y proteger a las personas. Esto será la prueba del apego de la OIT en pro de la justicia social que define el sentido de la existencia de la OIT y es su objetivo final. Muchas gracias por su atención.

Sr. Antonio Sayo

Empleadores (Filipinas)

Distinguidos invitados, colegas y amigos de los sectores empresarial, trabajador y gubernamental, buenas tardes. Para mi es un gran placer estar aquí. 12 de junio de 2023 que, dicho sea de paso, supone un gran evento en nuestro país. Celebramos el 125.º aniversario del Día de la Independencia de Filipinas. De antemano quisiera felicitar a la Presidenta del Consejo de Administración y al Director General por sendos informes con muchos contenidos pertinentes y progresistas. También felicitamos a las diversas delegaciones de todo el mundo, esperamos que las aspiraciones descritas en estos informes puedan hacernos ir navegando en las cinco mega tendencias, a saber, la senda de la globalización económica, los cambios de patrones demográficos, avances tecnológicos, escasez de competencias y las condiciones cambiantes del clima, pero esperamos que vayan capeando el temporal. Gobiernos, trabajadores y empleadores. Pese a todo ello, quisiera decirles algo sobre las cuatro facetas de la justicia social con respecto a mi país, Filipinas. La primera dimensión es, los Derechos Humanos Universales y las capacidades que, incluyen, entre otros, el acceso a un nivel de vida adecuado, educación, atención sanitaria y seguridad social. segunda dimensión, igualdad de acceso a oportunidades de empleo y la actividad productiva para que las personas puedan conseguir su bienestar material en condiciones de superioridad económica. Respecto a estas dos dimensiones quiere decir una cosa. La pandemia ha generado oportunidades para mayor espíritu empresarial, para las microempresas y para el sector informal incluso. Así, se mejoraron las distintas capacidades en la economía digital, el país también ha avanzado muchísimo puesto que lo que se introdujo como ajustes ante la pandemia, para la distribución de distintos sectores es un ejemplo de ello. Tengo que reducir a la mitad mi discurso, pido disculpas pues, ahora quedo un poco perdido. Bueno, los empleadores, consecuencia de ello, ven que pierden autonomía en la línea de producción, pero sí que comparten los frutos de la actividad económica que desempeñan en la recopilación de distribución y empaquetamiento. La cuarta dimensión tiene que ver con las transiciones justas y en esta dimensión estamos colaborando con TESDA para que los trabajadores tengan la ocasión de aumentar sus ingresos, a través del trabajo decente, gracias al reciclaje profesional, gracias a la iniciativa Prior Learning, y los centros de certificación y evaluación. La formación en las empresas también se ha ido acondicionando para que a través de las micro certificaciones se puedan también conseguir una mayor profesionalización. En el ámbito de la digitalización se ha conseguido encarar cuatro desafíos en nuestro país, 2 millones de trabajos podrían, si no, quedar amenazados en los próximos dos años, hay que reconocer que hay que ayudar a los empleadores



puesto que, en la gestión de las relaciones laborales, consiguen grandes éxitos y así han sido galardonados, reconociendo los logros de las empresas en la paz y armonía laborales, en la calidad, en la innovación, en la conducta empresarial, ética y responsable y la resiliencia y continuidad empresarial. Se alienta a estas empresas a que sigan actuando en las distintas cámaras de comercio, a través de la certificación y la evaluación. Con el tiempo, la interacción tripartita y el diálogo social, han incluido, no solo las relaciones tradicionales de trabajo, si no también, toda una serie de cuestiones socioeconómicas. Es nuestra firme convicción que la alianza y colaboración constantes con los trabajadores y empleadores, son catalizadoras del cambio y la recuperación, una vez tras otra, puesto que, al fin y al cabo, tanto empleadores, como trabajadores, deben tener una idea cabal de cuál es la dinámica acertada en las empresas y seguimos apoyando firmemente a los sindicatos, al Gobierno y a la OIT aportando trabajo decente y sostenible y oportunidades de empleo a los filipinos, mejorando también la gobernanza del mercado de trabajo para respetar plenamente los derechos en el trabajo. Con el sector laboral esperamos seguir superando desafíos con una ley de aprendizaje progresista para ayudar a los 40 millones de trabajadores, conocidos como su «dividendo demográfico», y lograr su lugar legítimo como una Economía Tigre en los próximos siete años. En efecto, el sector empresarial quiere emplearse más a fondo y participar con iniciativa en un mejor nivel de vida de los filipinos. En las cadenas de suministros, lugares de trabajo, la promoción de la cultura de cumplimiento y en las reformas para estabilizar y fortalecer las relaciones laborales, seguiremos con estas alianzas en pro de un genuino tripartismo que permita que todo trabajador filipino pueda conseguir un empleo pleno, decente y productivo. Gracias y saludos a todos ustedes.

Sr. Gi-Seob Kwon

Gobierno (República de Corea)

Señora Presidente, Director General, distinguidos delegados. Todos estamos de acuerdo en la importancia de las cuatro dimensiones clave destacadas por la Memoria del Director General titulada «Promoción de la justicia social». La República de Corea está llevando a cabo una reforma laboral basada en el Estado de derecho para abordar la estructura dual prevalente en el mercado laboral. Este esfuerzo está estrechamente alineado con la visión de promover la justicia social propuesta por el Director General. Al igual que otros Estados Miembros, la República de Corea está experimentando cambios demográficos significativos, caracterizados por una baja tasa de fertilidad y un envejecimiento de la población, así como notables transformaciones en industrias como la digitalización y la neutralidad de carbono. Además, la polarización en el mercado laboral se está profundizando, lo que resulta en crecientes divisiones entre trabajadores regulares y no regulares, grandes empresas y PYMES, y contratistas principales y subcontratistas. Como respuesta a estas circunstancias cambiantes, es natural que el Gobierno lance una reforma del trabajo con el objetivo de generar un mercado de trabajo sostenible para las generaciones futuras. En primer lugar, estamos trabajando para restablecer la justicia en el mercado de trabajo con el respeto del Estado de derecho y eliminando acciones ilegales y privilegios injustos del sector del trabajo y de su gestión. Para conseguirlo, el Gobierno está dando apoyo a los sindicatos para mantener unas prácticas de rendición de cuentas transparentes, fomentar un funcionamiento democrático y autónomo y fortalecer las responsabilidades sociales. El Gobierno pretende aplicar estrictamente la legislación contra prácticas ilegales e irracionales de los empleadores, como los sueldos no pagados o el acoso en el lugar de trabajo, también está presionando para una



legislación como la Ley de Contratación Justa para impedir cualquier práctica de contratación injusta. En segundo lugar, estamos desarrollando un nuevo modelo para fomentar la colaboración entre los principales contratistas y subcontratistas para corregir las disparidades existentes y a su vez, dar apoyo gubernamental en estos esfuerzos. El sector de los armadores ha facilitado acuerdos mutuamente beneficiosos, esa tendencia también se ampliará a otros sectores y además, como parte de nuestros esfuerzos para mejorar el sistema de salarios, hemos establecido la comisión para salarios mutuamente beneficiosos para garantizar una conversación justa para todos los trabajadores. Y, en tercer lugar, estamos modernizando nuestra legislación laboral. Lo que incluye, la reforma de los horarios trabajados para permitir más flexibilidad a los trabajadores y ampliar la cobertura de la protección social para distintos tipos de empleo como el trabajo en plataformas. En cuarto lugar, hemos cambiado nuestro enfoque a la seguridad en el trabajo, en lugar de basarnos únicamente en las inspecciones o en las medidas punitivas, estamos insistiendo en la autonomía de la patronal y de los sindicatos para impedir activamente los accidentes laborales. A este respecto, hemos introducido una hoja de ruta para la reducción seria de los accidentes y estamos comprometidos plenamente con su aplicación. En quinto lugar, estamos fortaleciendo nuestras políticas activas del mercado laboral para responder efectivamente a los cambios tecnológicos rápidos tras la pandemia de COVID-19, eso incluye ampliar las experiencias de empleo para los jóvenes, fortaleciendo la formación profesional digital y mejorando los servicios de empleo para los solicitantes de empleo y para los que lo ofrecen. Conseguir una reforma del trabajo exitosa y la justicia social en el mercado de trabajo, requieren una participación activa, no solo del Gobierno, sino también, de la patronal y de los sindicatos. Cada parte debe abrazar las responsabilidades sociales en línea con su influencia y su función. En lo que se refiere a los argumentos presentados por la Federación Coreana de Sindicatos en el día de hoy, me gustaría dar la siguiente opinión del Gobierno. El Gobierno se vio obligado a aplicar leyes en un nivel mínimo en algunos lugares de construcción porque los miembros sindicales habían recurrido a medios ilegales como la violencia, las amenazas o la coacción y estaban eliminando oportunidades valiosas de empleo para trabajadores vulnerables y no sindicalizados porque sus acciones, a menudo, han puesto en peligro el orden público y el bienestar de la población general y eso, no se puede tolerar. Tanto la patronal, como los sindicatos deberían apartarse de estas prácticas anticuadas que se basan en la agresión y en la confrontación física y no en el diálogo y en el compromiso para resolver los problemas. Además, deberíamos cambiar el foco y en lugar de centrarnos en los derechos adquiridos deberíamos centrarnos en un espíritu de colaboración y de solidaridad. Debemos tener en mente que el objetivo es garantizar que ningún grupo vulnerable, como los jóvenes o los trabajadores no sindicalizados se queden atrás. Y para terminar, deseo reafirmar nuestro sólido compromiso con el Gobierno coreano para con el establecimiento del Estado de derecho en las relaciones laborales para generar una sociedad en la que el valor del trabajo se respete y para promover la cooperación y el diálogo entre patronal y sindicatos para corregir problemas estructurales duales. El Gobierno de la República de Corea sigue comprometido con el fomento de una estrecha solidaridad y cooperación con la OIT en nuestra búsqueda de la justicia social. Gracias.

Sr. David Joyce

Trabajadores (Irlanda)

Estimada Presidente y Vicepresidentes. Felicito al Director General por haber elegido el tema de la «Promoción de la justicia social», tanto para su Memoria ante la



CIT, como para su iniciativa de la Coalición Mundial. En este día especial, Día Mundial Contra el Trabajo Infantil, permítanme empezar diciendo que la abolición del trabajo infantil es piedra angular de la justicia social e instó al Gobierno de Irlanda a que se comprometa constructivamente con la iniciativa y contemple seriamente sumarse a la Alianza 8.7. La persistencia del trabajo infantil es indicio de la falta de soluciones satisfactorias para los desafíos múltiples y los cambios en el mundo del trabajo, en Irlanda del Norte, las consecuencias negativas del Brexit, un impasse político y las políticas de austeridad fallidas del Gobierno británico siguen negando la justicia social. Los sindicatos están comprometidos con acciones industriales generalizadas en apoyo a los trabajadores y a sus familias, aunque restablecer el Gobierno es urgente, también es el primer paso para la recuperación y solo se realizara plenamente a través del cambio en políticas económicas del Gobierno de Londres. En la República de Irlanda ha habido algunas evoluciones positivas, por ejemplo, la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT, la Ley de Equilibrio entre Vida Profesional y Privada, que da lugar a una serie de iniciativas para ayudar a los trabajadores a reconciliar sus responsabilidades de trabajo y de cuidados, lo que incluye el derecho a solicitar el trabajo a distancia y bajas remuneradas para las víctimas de violencia doméstica. La publicación de un nuevo Plan Nacional contra el Racismo, la introducción de una remuneración por enfermedad, que las grandes empresas informen sobre la diferencia de remuneración en función del género y lo que es más significativo de todo es que estamos en vísperas de un convenio colectivo a través de la aplicación de la directriz sobre salarios mínimos que promoverá la negociación colectiva y abolirá las reducciones y deducciones del salario mínimo para todos los jóvenes trabajadores. La negociación colectiva debe tener fuerza y hacer avanzar la inclusión y la igualdad de nuestro país. Pero todavía quedan muchos desafíos, la crisis del coste de la vida con uno de cada cinco trabajadores demasiado poco remunerados, el fracaso en la aplicación de la práctica y el principio de una transición justa para conseguir emisiones bajas en carbono. La proporción de adultos que han experimentado violencia sexual en su vida es de un 40 por ciento y niveles superiores en mujeres en comparación con los hombres, el 70 por ciento de los que han experimentado acosos sexuales lo sufrieron en el trabajo. También hay malos resultados en el mercado de trabajo para los grupos minoritarios incluidos los romaníes y el aumento también de la extrema derecha que se está beneficiando de estas crisis para dividir a la población. La avaricia corporativa también es un grave obstáculo para alcanzar los ODS en 2030 y creemos que un mundo que no deje a nadie atrás debe hacer que las grandes empresas rindan cuentas a través de diligencia de vida, de derechos humanos obligatorios, incluidos procedimientos de quejas para corregir efectivamente las violaciones. Irlanda se someterá a una revisión nacional voluntaria en las Naciones Unidas el próximo mes y creemos que estos desafíos clave deben abordarse si se quiere lograr el objetivo 8 y la Agenda 2030 en su totalidad. Apoyamos plenamente las prioridades de la CSI para la Cumbre de los ODS en septiembre: Un nuevo contrato social basado en una agenda transformadora de género para la recuperación y la resiliencia. También quiero destacar el informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios ocupados, que pinta un panorama sombrío y angustiante. Destaca la necesidad de una acción urgente para brindar justicia social al pueblo de Palestina. Los casos de discriminación contra los palestinos en la aplicación de regulaciones y políticas, como se describe en el informe, cada vez se caracterizan más como *apartheid* y uno se pregunta cuántos informes más necesitamos antes de que la comunidad internacional llegue más allá de la mera condena para responsabilizar a Israel. Me gustaría mandar un mensaje de solidaridad a nuestros colegas LGBTQ+ e insto a que asistan al evento «No Echar la Vista Atrás» mañana aquí. Apoyamos a estos trabajadores en Irlanda. Muchas gracias.



Sra. Thu Hang Tran

Empleadores (Viet Nam)

Señor Director General, distinguido Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores hoy en nombre de la Organización de Empleadores de Viet Nam, tengo el honor de intervenir en esta 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Les deseo al Director General de la Conferencia, toda clase de éxitos. Estoy plenamente de acuerdo con él... de la Conferencia en que la Memoria del Director General de la OIT y los informes del Consejo de Administración y las comisiones de la OIT son pertinentes. La Alianza para la Cooperación de Viet Nam es uno de los mandantes tripartitos de nuestro país, Organización de Empleadores que participa activamente con el Gobierno, los ministerios relacionados, y distintas divisiones para consultar sobre los convenios que Viet Nam ha aprobado y aprobará, y a la vez, también es un actor importante para la aplicación del programa de trabajo decente 2022-2026 que firmaron Viet Nam y los mandantes tripartitos. Delegados, hasta junio 2023 hay 27 000 cooperativas en Viet Nam y más de 100 000 grupos cooperativos que contribuyen al desarrollo económico de Viet Nam. La cantidad de cooperaciones aumentó este año en 6 000 o 7 000, sobre todo tras la pandemia de COVID-19. La pandemia también ha influido mucho en la pérdida de productividad. Este año, las cooperativas han contribuido al 5 por ciento del PIB, al 8 por ciento de las exportaciones y al 10 por ciento del presupuesto estatal. Las cooperativas tienen 8,5 millones de miembros y 3,5 millones de trabajadores habituales. Por lo que el sector de las cooperativas ofreció 100 000 empleos para los trabajadores de zonas rurales en Viet Nam y eso es así cada año. El papel de la alianza de cooperativas de Viet Nam es un sector que contribuye mucho al trabajo decente. Seguir sindicalizando y dando competencias a los trabajadores es algo en lo que trabajamos. Se ofreció formación a más de 30 000 personas este año y participamos activamente en la preparación de instituciones políticas y estrategias para el desarrollo y trabajo decentes, salario mínimo, mercado de trabajo, servicios de trabajo público. Fomentamos la igualdad de género, el aumento de los salarios, la promoción, la protección de los derechos básicos de los trabajadores para que se pague seguro social y seguro médico y de desempleo a tiempo. Garantizamos salario mínimo para los trabajadores en el sector de las cooperativas. Los trabajadores tienen derecho a participar en la negociación colectiva. La alianza de las cooperativas de Viet Nam sigue confirmando su posición como organización de empleadores y participa activamente en relaciones laborales en nuestro país, participando y fomentando la economía. La reducción sostenible de la pobreza, la creación de nuevos empleos para los trabajadores, especialmente para los grupos desfavorecidos y minorías étnicas, es algo en lo que trabajamos. La mayoría de las cooperativas sirven para el beneficio económico de los miembros, desarrollan las comunidades y garantizan seguridad social y protegen el medioambiente y luchan contra el cambio climático. También establecimos objetivos de desarrollo para 2030 para seguir trabajando en todos los sectores de la economía con el eslogan de no dejar a nadie atrás. Muchas gracias, Presidente.

Sr. Sharat Singh Bhandari

Gobierno (Nepal)

Señor Presidente, excelencias, distinguidos delegados. Es un placer para mí dirigirme a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Nepal. Vaya nuestra enhorabuena al Director General por su Memoria



sobre la «Promoción de la justicia social» que capta bastante correctamente las repercusiones de la pandemia COVID-19 respecto a las perturbaciones de la cadena de suministro mundial y las desigualdades estructurales, inseguridades e injusticias que ha generado. La experiencia de Nepal no es distinta, sino que más bien, estos desafíos tienen todavía mayor urgencia por el que queremos graduarnos de país menos adelantado en 2026. Un enfoque central al Llamamiento mundial a la acción del que se hace con la Memoria representa el marco de nuestra respuesta. Permítanme evaluar los pasos que se han dado recientemente a este respecto y lo que estamos haciendo para nuestra transformación estructural. Las complejidades de navegar con éxito en los distintos caminos hacia este resultado en un mundo transformado por crisis recientes es algo que llamamos política de empleo nacional. Esta política va de la mano de un plan de aplicación que ofrece una visión de género inclusiva para tratar desafíos existentes y aprovechar las oportunidades disponibles. Se verá completado por otras dos políticas. La primera es nuestro plan de acción nacional sobre formalización, que señala la Memoria del Director General, y se basa en la Recomendación núm. 204 sobre informalidad. El plan de acción se ha aplicado y ha sido un éxito en las enseñanzas que hemos sacado, también se introducirá la estrategia nacional sobre formalización. La otra parte complementaria es nuestra política sobre competencias que se centran en el aprendizaje, es el penúltimo paso y aquí destacamos la importancia de nuestros debates respecto a la recomendación sobre aprendizajes de calidad. Insistimos en la importancia de una norma que oriente nuestro trabajo a nivel nacional. Sabemos que la creación de empleos debería verse acompañada de una protección laboral y social adecuada. Nepal recientemente ha lanzado un programa de Seguridad Social contributivo para los trabajadores autónomos del sector informal y los trabajadores migrante. Son programas para el sector formal que actualmente están facilitando la mejor transición en el mercado laboral. Nuestros esfuerzos para el próximo año será aumentar el cumplimiento en esfuerzos para mejorar y ampliar las inspecciones de trabajo en línea con las disposiciones con el Convenio núm. 81 de la OIT. También tomaremos orientación de los debates y las conclusiones del informe, No dejar a Nadie Atrás, tener una protección social más inclusiva en el mundo del trabajo en evolución. La Memoria también destaca que la administración del trabajo desempeña un papel vital en la gobernanza en el mundo del trabajo. Nepal por primera vez tiene un plan nacional tripartito sobre administración del trabajo que ofrece orientaciones estructuradas para mejorar la prestación de servicios, los derechos de los trabajadores y la facilitación de la transición hacia una economía formal. El diálogo social ha sido clave y reconocemos que sigue siendo importante para resolver la mayoría de los desafíos del mercado laboral en los próximos tiempos. Nepal sigue comprometido y determinado en su papel de vanguardia sobre el objetivo 8.7, ahora nos declaramos como libres de trabajo por servidumbre en la agricultura 2022. Seguiremos con nuestro esfuerzo para lograr soluciones adecuadas y rehabilitación con la adopción de la ley de trabajo forzoso integral. Nepal también ha adoptado un enfoque basado en zonas para eliminar el trabajo infantil y apoyar a los gobiernos locales para declarar los municipios libres de trabajo infantil. Estos esfuerzos están orientados por el plan de acción que se basa en el segundo plan nacional de acción para la eliminación del trabajo infantil. Entendemos que estos progresos representan pasos significativos pero nuestro mercado laboral es diverso y tiene dificultades y por eso requiere de respuestas coordinadas con un alcance más amplio. La coalición mundial para la justicia social se capta en la declaración de Singapur y en la Decimoséptima Reunión Regional de Asia Pacífico y será un gran apoyo para los esfuerzos nacionales y los compromisos para alcanzar la agenda del trabajo decente. Para terminar, apoyamos la coalición mundial y les deseo todo lo mejor en esta sesión de la CIT. Gracias.



Sr. Sivakumar Varatharaju Naidu**Gobierno (Malasia)**

Presidente, distinguidos Ministros, excelencias, distinguidos delegados. En primer lugar, y, sobre todo, Malasia desearía felicitar a Qatar por haber asumido la presidencia de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Señoras y señores, Malasia apoya la Memoria del Director General de la OIT titulada «Promoción de la justicia social». Malasia se hace eco de la importancia de hacer que se respeten los principios fundamentales y los derechos en el trabajo y que se promueva la justicia social. En relación con la Memoria, Malasia está comprometida con fomentar la protección del trabajo y promover el trabajo decente a través de distintas iniciativas. Para ello, la ley de empleo de 1955 de Malasia fue enmendada y ha entrado en vigor el 1.º de enero de 2023. Entre las enmiendas, se encuentra la nueva disposición sobre la prohibición de la discriminación para luchar y prohibir cualquier forma de discriminación en relación con cuestiones de empleo. La nueva disposición sobre la prohibición del trabajo forzoso que es una disposición que se introdujo para estar en línea con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y con el protocolo de 2014 al Convenio de trabajo forzoso de 1930 que Malasia ratificó el 21 de marzo de 2022. La nueva disposición sobre los arreglos de trabajo flexibles que apunta a permitir flexibilidad en las condiciones de trabajo y a promover un equilibrio entre vida profesional y privada y optimizar así el uso de los recursos, la energía y los costes para los empleadores. En línea con las iniciativas de lucha contra el trabajo forzoso en Malasia, Malasia trabaja para ser uno de los países de vanguardia en el apoyo del objetivo ocho siete de los objetivos de desarrollo sostenible que apunta a acelerar la eliminación del trabajo forzoso, la esclavitud moderna y el trabajo infantil para el año 2030. Al dar un alojamiento adecuado para los trabajadores, Malasia también enmendó las normas mínimas para los trabajadores en relación con vivienda, alojamiento y otras prestaciones. Una ley de 1990 que apuntaba a obligar a los empleadores a ofrecer unas normas mínimas de vivienda y de otras prestaciones, elevando la calidad de vida de los trabajadores. En lo que se refiere a las desigualdades y a dar protección social e inclusiva para todos, Malasia ha ampliado la cobertura, la protección de la Seguridad Social para los accidentes de empleo a los trabajadores migrantes y es efectiva a partir del 1.º de enero de 2019. Este es un paso que se alinea con los principios básicos de la agenda de trabajo decente de la OIT, que amplía la protección social y destaca que la agenda de desarrollo sostenible no debe dejar a nadie atrás. En apoyo del tema justicia social para todos y el programa de la CIT de este año, Malasia querría destacar e instar a todos los Estados Miembros de la OIT a revitalizar la resolución adoptada en 2013 relativa al desarrollo sostenible, el trabajo decente, empleos verdes, que se tiene que poner una vez más en la primera línea como marco político para una transición justa. Respecto a la importancia de la formación y el aumento de las competencias a través de la formación técnica y profesional, educación y formación técnicas y profesionales, Malasia considera que es crucial incorporar elementos de la transición justa como los empleos verdes, la resiliencia climática, en los programas de formación y educación profesional. Señoras y señores, para fortalecer la cooperación de empleadores y trabajadores, Malasia considera que el Consejo Asesor de Cuestiones de Trabajo de Malasia y el Consejo Nacional para Salud y Seguridad en el Trabajo, son plataformas de compromiso para abordar las relaciones laborales y muchos temas relativos al empleo. Malasia espera que haya deliberaciones productivas y éxito en el programa de la Conferencia de este año. Muchas gracias.



Sr. Noor Kutub Alam Mannan

Trabajadores (Bangladesh)

Distinguido Presidente, buenas tardes. Quiero presentar mis mejores deseos a los Gobiernos, empleadores y trabajadores y sus representantes incluidos los invitados y los medios de comunicación de distintos países, que participan en esta conferencia. La 110.^a reunión fue ocasión en la que mencioné los progresos en la mejora de la calidad de vida en la protección social y jurídica en las prestaciones para los trabajadores y les dejé dos propuestas; la primera que se creara un fondo para la prevención de desastres con carácter permanente y en segundo lugar que se detuviera la tendencia de empleos con contratos a terceros en contra de los supuestos permanentes y en nombre de la subcontratación. Agradeceríamos mucho que hubiera progresos al respecto. Estamos aquí para garantizarles la supervivencia de la clase trabajadora del mundo oprimido, garantía de trabajo, salud y seguridad en el trabajo para detener la violencia y el acoso contra hombres y mujeres, para que haya desarrollo humano, se genere en relaciones laborales fluidas, se garantice justicia social y mundial y una globalización estable y justa. Por último, queremos garantizar que haya desarrollo sostenible para las masas. Bangladesh ya ha firmado treinta y seis convenios y un protocolo. Bangladesh tiene cincuenta y una unidades industriales verdes y estamos entre los cien principales líderes en el diseño de energía.

Sr. Pearnel Jr. Charles

Gobierno (Jamaica)

Director General, Sr. HOUNGBO, Presidente de la Conferencia, Vicepresidente, distinguidos delegados, observadores. Es para mí un inmenso placer dirigirme a la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del pueblo y el Gobierno de Jamaica. Quisiera felicitar y recibir con los brazos abiertos al Sr. HOUNGBO como 11.^o Director General de la OIT. Siente la cuestión de justicia social es clave y coincide con el Director General en que en un entorno de trabajo sano y saludable no es un privilegio sino un derecho para todos los trabajadores y en este sentido, Jamaica reafirma su compromiso con promulgar legislación que salvaguarde la seguridad y salud de todos los trabajadores. En Jamaica, la promoción de la justicia social y de la agenda de trabajo decente, están en el centro de nuestras políticas y programas. Nuestro nuevo programa de justicia social lanzado en enero de 2023 está encaminado hacia el fortalecimiento de la gobernanza inclusiva del Estado derecho del acceso a la justicia haciendo especial hincapié en las comunidades vulnerables y grupos o colectivos en peligro. Además, a pesar de los desafíos asociados con la pandemia de COVID-19, Jamaica se ha recuperado de ella más fuerte. Se ha registrado 9,4 por ciento de aumento en el empleo a fecha julio de 2022, comparado con octubre de 2022. El desempleo en Jamaica está en un mínimo histórico del 6,6 por ciento y el salario mínimo nacional fue aumentado, no una sino dos veces desde abril de 2022 alcanzando un 86 por ciento de aumento. El aumento más importante en los últimos dos decenios. Tras la COVID, ahora nos enfrentamos a los desafíos de un mercado laboral mundial en evolución y en particular el nuevo fenómeno del trabajo para plataformas y ahí hay que ver como salvaguardar los derechos laborales y la protección de los mismos. Presidente, hemos de preparar a Jamaica para el futuro mundo laboral y así, hemos dado un paso estratégico de eximir de matrículas y tasas administrativas a los estudiantes que quieran formarse con un equivalente de diplomatura en nuestra institución de formación profesional. Esta acción audaz tiene por objeto preparar a



nuestros estudiantes para un nuevo paisaje mundial. Además, el Gobierno apoya el establecimiento de la primera institución de formación para trabajadores domésticos, lo que da fe de nuestro apoyo a los trabajadores en la economía informal. Asimismo, colegas, Jamaica apuesta firmemente por promover la participación efectiva y plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y así el 14 de febrero de 2022, entró en vigor la ley de discapacidad. Asimismo, es importante el esfuerzo del Gobierno para hacer frente a los desafíos planteados por el envejecimiento de la población a través de la aplicación de un programa de pensiones sociales muy sólido en 2021 y lanzamiento de la política nacional revisada para los ciudadanos mayores en 2022. Hoy, día mundial contra el trabajo infantil, reconozco el apoyo de la OIT al desarrollo de nuestro plan de acción nacional sobre trabajo infantil que hace hincapié en fortalecer las instituciones del Gobierno y a la sociedad civil, así como el hacer cumplir las leyes para impedir el trabajo infantil. Para concluir, gracias a la OIT por su apoyo técnico continuo que nos ha ayudado a desarrollar un marco de protección laboral moderno a través de avances en la ley de salud y seguridad en el trabajo, el Proyecto de la Informalidad a la Formalidad, el seguro de desempleo y el análisis de carencias, lo cual nos ha llevado mucho más cerca de ratificar el Convenio núm. 190, eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Presidente, permítame garantizar a esta conferencia que Jamaica sigue comprometida con mantener los principios de la justicia social y el trabajo decente para todos los grupos. Creemos que a través de la acción colectiva y en colaboración, podremos crear un mundo más equitativo y mejor para el trabajo. Jamaica pide a la OIT que reconozca las vulnerabilidades de los pequeños estados insulares y su responsabilidad de mejorar la acción colectiva para lograr trabajo decente, justicia social y una transición justa, al tiempo que no dejamos a nadie atrás. Gracias.

Sr. Zhumabek Zhanykulov

Empleadores (Kazajstán)

Muy buenas tardes, queridos colegas, delegados, permítanme saludarles a todos ustedes en nombre de la Confederación Nacional de Empleadores de la República de Kazajstán, en adelante, PARYZ, y gracias por permitirme intervenir. La Confederación nuestra fue establecida para proteger los intereses de los empleadores y desarrollar relaciones laborales y sociales entre el estado trabajadores y empleadores. PARYZ, nuestra organización es la única organización de empleadores, interlocutor social clásico e independiente en nuestro país, reconocido por la OIT. Hacemos especial hincapié, y para nosotros es muy importante la cooperación con la OIT y cumplir las obligaciones dentro de la OIT en consonancia con las normas y prácticas nacionales. En general, el desarrollo civilizado del sistema de concertación social en Kazajstán lo adaptamos con las recomendaciones de la OIT que comenzó en 1994 con un decreto sobre asociación social en el ámbito de relaciones laborales y socioeconómicas. Nosotros representamos a todos los niveles, los acuerdos generales y regionales. La Confederación se reconoce como una organización que cumple con todos los principios de la OIT. Es una organización independiente sin afiliación con el Estado. Nuestra independencia, constituye nuestro valor principal, no recibimos financiación del Estado, no contamos con representantes de organismos gubernamentales, no estamos afiliados con nadie. Nada nos impide manifestar que hay problemas cuando los hay. Desde el año pasado, se han realizado importantes cambios en la Confederación, se ha cambiado la marca, la imagen, se ha cambiado la composición del Consejo de Administración y se ha aumentado el personal. Nuestra principal tarea, proteger los intereses de los empleadores, ha hecho que establezcamos relaciones



sistemáticas e institucionales con la OIT y entremos en contacto con ellos casi de forma cotidiana. Primero, sobre las recomendaciones de la OIT en consonancia con los interlocutores sociales, estamos trabajando activamente en dos leyes, organización de empleadores y concertación o interlocución social. Segundo, este año con la asistencia de los expertos de la OIT y tras un análisis de los países de la CDC en términos de legislación laboral, se ha llevado a cabo ese análisis para comparar los países de la CD con Kazajstán. Junto con los expertos de la OIT, la Confederación ha desarrollado una nueva concepción de lo que es la protección laboral. También hemos firmado un acuerdo con la OIT de llevar a cabo un estudio para analizar y evaluar el estado de la concertación social en la ciudad de Almaty. Basándose en los resultados, la evaluación se llevará a cabo y se formularán recomendaciones específicas a todas las partes. Además, en las condiciones actuales, la institución del partenariado social tiene un papel muy importante debido al crecimiento de la tensión social de nuestro país. Por eso es importante que la Confederación fomente el diálogo social y siga las mejores prácticas y que además cumpla con las normas de la OIT. En general, tenemos mucho trabajo ante nosotros. Hemos de resolver muchos problemas, especialmente sobre aquellos que se basan en decisiones ya tomadas. La Confederación va a hacer todo lo que esté en su mano para resolverlas. Le estamos muy agradecidos a la OIT por asistirnos y ayudarnos en el desarrollo de la concertación social en Kazajstán y gracias por dejarnos intervenir y gracias por su atención. Muchas gracias.

Sra. Maria Joaquina Almeida

Trabajadores (Cabo Verde)

Señora Vicepresidenta, queridos representantes gubernamentales de organizaciones sindicales y de empleadores. Señoras y señores. Felicitamos a todos los presentes y queremos manifestar el enorme placer que nos brinda el formar parte de esta conferencia, representando al máximo nivel a los trabajadores de Cabo Verde. Con esta comunicación queremos llamar la atención de la comunidad sindical internacional aquí presente para que se tenga más vigilancia en la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los países signatarios. Muchos convenios se ratifican y, sin embargo, de la ratificación a la aplicación práctica hay una gran distancia. Muchos países cuando ven que un convenio puede dañar a su *status quo*, entonces lo que hacen es no ratificar para no comprometer, sobre todo, al mundo empresarial. En esas situaciones, al final, el que sale perjudicado es el trabajador, por ejemplo, fueron ratificados 16 convenios, pero en la práctica constatamos una deficiente aplicación de los mismos. Es el caso del Convenio núm. 144 de la OIT sobre el diálogo social tripartito y lo que ocurre en Cabo Verde desde el año noventa y tres con la creación del Consejo de Concertación Social y cuya ratificación solo se produjo veintisiete años después, o sea, en enero de 2020. Este órgano funcionó de forma muy poco digna. En cuanto a la convención, el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Nuestra Central Sindical se embarcó en una lucha en solitario para sensibilizar al Gobierno y a la sociedad civil sobre esta problemática. La violencia y el acoso han sido prácticas recurrentes en las empresas privadas, en las instituciones públicas de Cabo Verde y el Gobierno ha hecho oídos sordos al no ratificar este Convenio. Recientemente se produjo un caso que se transmitió ampliamente a través de los medios de comunicación de un caso de acoso sexual en una importante institución pública perpetrado por un administrador contra una colaboradora. La pena aplicada fue lo más leve posible, el agresor y víctima, pasaron a trabajar a distancia, en línea, en teletrabajo. Señoras y señores, las cuestiones sociales en Cabo Verde, desde el punto de vista de nuestra organización,



deben recibir mayor atención del Gobierno. En 2017 fue aceptado el Código Civil de Cabo Verde que se cambió en 2010 y en 2016 y el Gobierno quiere volver a alterarlo con miras a disminuir los derechos adquiridos de los trabajadores para beneficiar a los empleadores. Esta propuesta de alteración del Código Laboral, que está ahora mismo en la agenda gubernamental es perjudicial para los trabajadores y además no tiene motivación justa. Este es un caso recurrente en el país y es necesario que sea denunciado ante este importante foro. Hay que decir que los sucesivos Gobiernos de Cabo Verde periódicamente revisan la legislación laboral, siempre con el propósito de restringir los derechos adquiridos de los trabajadores para beneficiar a los empleadores. Nosotros, como representantes de los trabajadores nos enfrentamos y se nos desafía continuamente, por las decisiones del Gobierno, en colaboración con los empleadores, que perjudican a los trabajadores. La única central sindical que es verdaderamente reivindicativa es la nuestra, el PNTSCS aunque existen dos centrales sindicales la persistencia, determinación, coherencia y firmeza son las principales armas de lucha que tenemos en esta guerra desigual e injusta en la que luchamos cada día.

Sr. Binod Shrestha

Trabajadores (Nepal)

Es para mí un honor dirigirme a la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo representando a los sindicatos de Nepal y a mi propio sindicato. Quisiera transmitir mi agradecimiento al Director General de la OIT por su Memoria tan completa sobre la «Promoción de la justicia social». Felicito a la OIT por sus inmensos esfuerzos para promover la justicia social y los principios de trabajo decente, protección social, diálogo social y las normas internacionales del trabajo, sin embargo, en Nepal, he de decir que hemos asistido a la negación de nuestros derechos. Muchos trabajadores son explotados recibiendo salarios muy por debajo de lo decente. La importancia de la protección social para todos los trabajadores es lo que afirma nuestro Gobierno, pero el Gobierno reciente ha retirado derechos a los trabajadores. El Tribunal Supremo ordenó que las contribuciones al sistema de seguridad social de los empleadores y el sector bancario. El sistema de seguridad social no atiende a los trabajadores del sector informal. Nepal sufre muchísimo por el calentamiento global y tiene esto un efecto terrible en el empleo. La OIT y el Gobierno de Nepal les piden que colaboren y que salven esta laguna que permita la protección social y la justicia climática para todos los trabajadores. La Memoria del Director General pone de relieve la importancia del diálogo social para alcanzar la justicia social. Sin embargo, el Gobierno ha nombrado a líderes sindicales y representantes de los trabajadores en diversos foros impidiendo una verdadera participación de los trabajadores. Esto ilustra la intención de nuestro Gobierno, además, la decisión del tribunal supremo de reducir en un 10 por ciento el salario de los trabajadores en el sector turístico, resultado de años y años de negociación colectiva. Esto socaba los derechos de los trabajadores e impide que los trabajadores reciban la compensación adecuada de los trabajadores. Nepal no protege a los trabajadores que viajan al extranjero. Esto requiere atención urgente. Hay muchísimos casos de abuso, maltrato de nuestros compañeros trabajadores que buscan oportunidades de empleo en el extranjero. El Gobierno no despliega esfuerzos para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y ha de hacerlo basándose en los convenios de la OIT, los acuerdos bilaterales. Han de firmarse acuerdos bilaterales con los países de destino y han de prestarse los servicios adecuados para responder a las necesidades y preocupaciones de estos trabajadores. Lamentablemente el organismo contrata a las agencias y lo único que negocia son los



precios de los billetes. En conclusión, respaldamos la Memoria del Director General sobre la «Promoción de la justicia social», le pido al Gobierno nepalés que obre por crear una sociedad que respete los derechos, la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Juntos hagamos avanzar la justicia social y darles un futuro a nuestros trabajadores. Gracias.

Sr. Rafael Francisco Abreu Polanco

Trabajadores (República Dominicana)

Señor Presidente de esta 111.ª reunión de la Conferencia de la OIT, señores Vicepresidentes, la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), institución de la República Dominicana, en espacio compartido con la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Autónoma Sindical (CAS), saluda este trascendental evento a la vez que reconoce el reforzamiento tripartito, la presencia del sector gubernamental dominicano y también del sector empleador. Desde que en el año 1944 se produjera la Declaración de Filadelfia, en el mundo comenzó a preconizarse la lucha por la justicia social y por los derechos de los trabajadores. Hay que entender, sin embargo, que estos procesos no avanzan de manera lineal y muchos aspectos diseñados para esos propósitos no han podido ser cristalizados debido a la constantes crisis, confrontaciones, avances y retrocesos, propios de los conflictos que tradicionalmente vive la humanidad. En este contexto hay que señalar que el movimiento sindical dominicano se ha preocupado por el entendimiento con los sectores concernidos en el diálogo social, el movimiento sindical dominicano ha preferido el diálogo a la confrontación. Esto, pese a que sectores de nuestra sociedad no entienden el mensaje y actúan y se resisten, de una manera retrograda, a admitir, por ejemplo, un hecho tal como la libre decisión de asociación sindical de los trabajadores, así como, la negociación colectiva. Fuera de esto también tenemos en proceso una Ley de Seguridad Social que sigue siendo excluyente en materia de salud. Que no garantiza un retiro digno con incertidumbre de una tasa de remplazo adecuada. Pero, además, nuestro Código Laboral se encuentra en discusión en este momento. El movimiento sindical dominicano reconoce que tiene que haber cambios en el Código Laboral, ahora bien, ha proclamado, tanto en el país, como en esta conferencia, que jamás pactará ningún cambio, ninguna modificación que implique retroceso. Los cambios en nuestro Código Laboral deben ser para avance, nunca para practicar un comportamiento reduccionista. Quisiéramos, además, señalar que en la República Dominicana hay sectores que desconfían de planteamientos de trabajo decente. Y se ponen a prueba con hechos como el ocurrido mientras nosotros nos encontramos en esta conferencia. El Tribunal Constitucional Dominicano acaba de emitir una sentencia que deja fuera de la seguridad social a las trabajadoras domésticas que en correspondencia con el Convenio núm. 190 de OIT habían sido introducidas en la seguridad social por una resolución del Ministerio de Trabajo. Consideramos nosotros que esa acción que esperamos sea un revés momentáneo es una muestra de que muchos sectores declaran una cosa y practican otra. El Ministerio de Trabajo y el movimiento sindical lo único que han querido y quieren es adecentar el trabajo doméstico en el país. Quisiéramos señalar lo siguiente, es verdad que, con el tripartismo hemos logrado revisar al alza veinte salarios mínimos en un hecho sin precedentes en el país. Eso es cierto, el movimiento sindical, sin embargo, entiende que debe ir más allá y que estamos proponiendo por ello y asumiendo un pacto por el salario que mejore el salario público y privado. Avanzar a la creación de un salario mínimo vital suficiente para cubrir las necesidades de la población trabajadora y sus familias. Por último, decir que la República Dominicana es un país con una oportunidad



brillante de hacer un pacto social en pos de la justicia social y de la mejoría de derechos de su población trabajadora. Esto porque tiene en la presidencia, un gobernante que ha prestado oídos receptivos a esta posibilidad solo bastaría con que los sectores que dominan la economía en la República Dominicana sean racionales, se abran al entendimiento, estamos seguros de que el movimiento sindical sabrá encontrar un acuerdo que se compadezca con una salida de esa naturaleza. Concluimos solicitando en este día más justicia social y erradicación, en el mundo, del trabajo infantil. Gracias.

Sra. Sarah Mireille Nzenze

Gobierno (Gabón)

Señor Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. En nombre del Gobierno de Gabón y de la delegación que me acompaña, quisiera dirigirle a usted y a todo el equipo que le rodea mis felicitaciones por su excelente elección para organizar la Conferencia. También dirijo mis felicitaciones al Director General de la Organización Internacional del Trabajo por la excelente calidad de su Memoria. Señor Presidente. De acuerdo a la Constitución de la OIT cuyo preámbulo estipula que la paz universal y duradera solo puede estar basada en la justicia social, fin de cita, la Memoria del Director General que ha retenido la atención de mi país, contiene medidas contundentes a adoptar por los mandantes tripartitos para paliar los problemas de ilegalidad e inseguridad, de miseria y de injusticia que perjudican gran parte de los esfuerzos realizados en los últimos decenios para lograr la justicia social. Siguiendo las medidas propuestas, el Gobierno de Gabón, impulsado por Su Excelencia el Sr. Ali Bongo Ondimba, inició en 2020 varias reformas en favor de la justicia social, a través, sobre todo de la promoción del trabajo decente. En ese sentido y siguiendo las disposiciones prácticas adoptadas para evitar la discriminación por una parte y para la igualdad de género por otra parte, mi país, Gabón, adoptó una estrategia de protección de los derechos de la mujer y la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta estrategia se articula en torno a varias reformas particularmente legislativas, la promulgación de la Ley sobre la Violencia contra la Mujer, las leyes sobre educación, la salud a la familia, el papel de la mujer en el hogar, el derecho de la mujer a participar en la economía y el derecho a su emancipación política. En ese sentido, en su aplicación de la estrategia llevo a la promulgación de una Ley Contra el Acoso en el Medio Profesional que integra medidas de lucha contra el acoso sexual y moral, así como, cualquier discriminación en los medios de trabajo. Al mismo tiempo, para garantizar el acceso al pleno empleo productivo elegido libremente y al aprendizaje a lo largo de la vida, la reforma del marco jurídico adoptada, incluye lo siguiente, una Ley sobre la Creación y Promoción del Empleo, la adopción del Decreto sobre la Misión y Organización de la Dirección General de Inserción y Reinserción y otro decreto sobre la creación de la Dirección General de Empleo cuyo papel es de concebir las políticas públicas en materia de empleo y administración social. A lo largo de un proceso largo de concertación entre el Gobierno y los mandantes sociales, apoyado por las organizaciones de la sociedad civil y los socios en desarrollo y, en particular, la Oficina Internacional de Trabajo, se llegó a un documento marco sobre la política nacional de empleo en Gabón. Este documento tiene cuatro ejes principales. La mejoría de la capacidad de absorción de la mano de obra a través de la economía nacional, el apoyo al desarrollo del sector privado y las empresas, la mejora de la empleabilidad del mercado de trabajo y la modernización del mercado de trabajo. Además, medidas significativas para lograr que las empresas contraten más jóvenes gracias a créditos impositivos y nuevas formas de contrato de trabajo para los jóvenes están siendo ejecutadas bajo supervisión del Foro Nacional de



Empleo cuya misión fue revista y adaptada al alcance de estos objetivos. Para favorecer una gobernanza de trabajo inclusivo y eficaz, se lanzaron programas con los mandantes tripartitos con apoyo de la OIT a partir del 2020 con miras a redinamizar los mecanismos del diálogo social inclusivo y llegar así a la organización de elecciones profesionales y un órgano permanente de diálogo social. Asimismo, para concretar su compromiso en la protección de las personas a lo largo de la vida, la necesidad de forjar condiciones esenciales para transiciones equitativas, las autoridades nacionales propusieron la creación de la Caja Nacional de Seguros de Enfermedad y Garantías Sociales que va a ser un modelo de referencia en la zona de África en la que nos encontramos y uno de sus objetivos es brindarles la protección social a todos incluso más allá de las personas que trabajan. A la vez, la autoridad está promoviendo la justicia social a través de todas esas medidas. Para consolidar lo que ya logramos y para evitar que haya obstáculos que se erijan frente a estas políticas estamos trabajando cada vez más con la OIT y lo necesitaríamos aún más para seguir promoviendo la justicia social. Señor Presidente, antes de concluir estos comentarios quisiera reiterarle, en nombre de mi país, Gabón y de la delegación que me acompaña nuestra adhesión a la creación de la Coalición Mundial en pro de la Justicia Social que como bien dice su Memoria brindaría a los mandantes de la OIT un marco para poder reunirse con una amplia gama de actores claves a fin de intensificar las acciones emprendidas a nivel mundial, regional y nacional promoviendo así, la justicia social para todos. Gracias por su amable atención.

Sr. Ravindra Dinkarlal Himte

Trabajadores (India)

Estimado Presidente, distinguidos participantes, por favor acepten los saludos de Bharat. Tengo gran gusto de estar aquí con ustedes y conocerlos personalmente. Hemos pasado por la pandemia del COVID-19 en todo el mundo en 2020-2021. La comunidad mundial está tratando de superar sus efectos. Los trabajadores, muchas veces, perdieron sus empleos o están sufriendo sus consecuencias. La migración masiva de un lugar a otros hizo que la Comisión de Estudio dijera que habría que darles un estatuto a miembros para poder alcanzar los principios fundamentales y los derechos en el trabajo. Gran parte de la población trabajadora en mi país y de otros países en desarrollo se encuentra en los sectores informales. India es un país muy grande y tenemos una inmensa fuerza de trabajo de más de 400 millones de personas con una fuerte presencia en la agricultura, servicios y en la industria. Creemos que el arduo trabajo no está bien remunerado para los trabajadores y los beneficios al final de la cadena no son bien distribuidos. Hay una gran diferencia entre lo que se recibe para los trabajadores y los beneficios de los empresarios. No se aplican normas uniformes tampoco y, por lo tanto, a la vez, los países en desarrollo, la situación se agrava en muchos casos. Debemos tener instrumentos destinados a orientar a las naciones a través de marcos bilaterales e internacionales y correcciones nacionales. Nos complace informarles que India ha recabado datos del 2021 y los trabajadores informales según lo que se había dicho en la Conferencia de 2017 y se dijo entonces que estos debían también beneficiarse de la seguridad social. En nuestro país las empresas informales representan el 10 por ciento de los trabajadores, antes era el 7 por ciento y gracias a la pandemia, esto ha aumentado, a la vez, los empleos de informalidad son sumamente importantes para nuestras estrategias, Creo que es hora de decir que la aceptación del trabajo irregular también debe estar incluido. Este año, India va a ser el país anfitrión de la reunión del G20 y el G20 es muy importantes para todo el mundo y el fin es que haya una familia, un empleo para todos. Esto se va a



organizar bajo la presidencia de India y los temas internacionales importantes son la universalización de la seguridad social, el futuro del trabajo y también el cómo alcanzar la paridad de género en el trabajo decente. La OIT propone que la seguridad social se logre a través de la articulación con distintos sectores. Debemos conciliar la vida familiar del trabajo y a la vez, el mundo del trabajo nos debe brindar mayores posibilidades de mejorar las condiciones para el futuro. Por lo tanto, se sigue trabajando para un mejor funcionamiento de la OIT, esto es necesario, tenemos que explorar el desarrollo eficaz del mundo del trabajo y quiero ahora concluir con optimismo porque está creciendo la economía. Somos conscientes de que nuestro trabajo tiene que ser feliz, próspero y sostenible. Muchas gracias.

Sra. Juliana Manrique Sierra

Empleadores (Colombia)

Gracias señor Vicepresidente por concederme el uso de la palabra. En nombre de la ANDI y los empleadores colombianos, es de la mayor importancia dirigirme a esta plenaria. En primer lugar, celebramos la iniciativa del Director General, Sr. Gilbert Hounbo de crear una Coalición Mundial para la Justicia Social. Estamos comprometidos en la tarea que propone de profundizar el tripartismo con la finalidad de fortalecer el sistema multilateral y aunar esfuerzos que promuevan con eficacia práctica la justicia social. Estimamos que la OIT puede jugar un papel importante en la necesaria y urgente misión de contar con un multilateralismo mejor coordinado que permita avanzar decididamente hacia la Agenda veinte treinta. El tripartismo posee un enorme potencial de modo que las transiciones sean justas para todos, incluso, por supuesto, a los empleadores. En segundo lugar, esta innovadora y audaz propuesta también es una invitación para que en los contextos nacionales los actores del mundo del trabajo refuercen su compromiso en dar respuesta a nuevos y viejos desafíos. Los empleadores de Colombia estamos convencidos de que la promoción de la justicia social, a través del trabajo decente requiere un entorno propicio que fomente la sostenibilidad de sus operaciones, facilite las condiciones necesarias para la formalización y asegure el cumplimiento de la legislación. Creemos, por tanto, que la confianza debería ser la piedra angular en los ejercicios de diálogo social que se vienen adelantando para emprender las reformas laborales que Colombia necesita. El tránsito de la informalidad hacia la formalidad, la creación de empleos bajo el concepto de trabajo decente libre y productivo debería ser la principal motivación del Gobierno, empleadores y trabajadores. En Colombia, el mercado laboral se caracteriza por las altas tasas de desempleo. La informalidad representa a la mayoría de los ocupados, lo que repercute en una baja cobertura del sistema de protección social. Asimismo, observamos una discordancia entre normas que son de difícil cumplimiento y la generación de empleo formal. Todo ello tiene efectos negativos en la productividad que se encuentra estancada desde hace décadas. Estos factores deben llevarnos a construir verdaderos cambios y a lograr consensos en aspectos fundamentales, como la necesidad de contar con trabajos decentes y empresas sostenibles. Frente al proyecto de reforma laboral, nos preocupa inmensamente que la propuesta del Gobierno se olvide de las personas desempleadas e informales que carecen de todo tipo de protección. Consideramos inaceptable que en este momento de la historia se nieguen estas dos realidades. Por ello, reiteramos la llamada a que se valore el impacto en el mercado laboral de todas y cada una de las medidas contenidas en el proyecto de ley. Es por lo anterior que los empleadores colombianos, estimamos que frente a los proyectos en curso estamos ante una oportunidad única de hacernos preguntas fundamentales y buscar soluciones alrededor de la necesidad de trabajar en una



reforma laboral estructural que permita avanzar fundamentalmente en tres líneas. Ampliar la protección social, aumentar la formalidad laboral y empresarial, mejorar la competitividad y productividad de las empresas para generar nuevos puestos de trabajo formales. Los empleadores reiteramos nuestra buena disposición y continuamos comprometidos con el fortalecimiento de los espacios de diálogo social tripartito que permitan construir una democracia más sólida y un camino de mayor consenso en torno a metas comunes. En esta tarea, aprovecho esta oportunidad, para agradecer el acompañamiento técnico objetivo y equilibrado que viene realizando la OIT en la discusión de las reformas sociales. Hacemos un llamamiento a la OIT para que sea garante de un verdadero diálogo social tripartito, constructivo y significativo. Señor Vicepresidente, las empresas lograran mayor crecimiento, empleo y bienestar social, si cuentan con entornos adecuados para desarrollarse. La productividad y la competitividad son elementos inseparables para lograr una economía y unos mercados laborales fuertes, estables y sanos. Finalmente, no quisiera cerrar esta intervención sin antes expresar que este año la delegación de empleadores de Colombia no está completa. Como ya se ha mencionado, Alberto Echevarría, quien por décadas fue el líder de nuestra delegación y quien más aportó con su conocimiento y experiencia en los diferentes órganos de control de la OIT, falleció de forma intempestiva el pasado mes de mayo, en las manos de todos queda el legado de un ser humano ejemplar que tuvo durante muchos años en su corazón a la OIT. Alberto nos enseñó que el diálogo social no solo es la mejor forma de solucionar los problemas persistentes, si no, quizá, la única manera. Muchas gracias.

Sr. Figiolé Saint-Cyr

Trabajadores (Haití)

Presidente de la Conferencia, a través de mi organización, los trabajadores haitianos le saludan y le felicitan por su elección como Presidente de esta prestigiosa Asamblea. Aprovecho la ocasión también para saludar al Director General de la OIT y a todos los delegados que se han allegado a esta conferencia y particularmente a los delegados de la República de Haití aquí presentes. Mis saludos van también dirigidos al personal de la OIT por todo lo que han hecho a fin de concretar este evento. Señoras y señores, desde hace decenios el pueblo haitiano enfrenta una situación dispersa destrozada y que está necesariamente vinculada con el subdesarrollo económico y social, con lo cual la situación de los trabajadores y trabajadoras es más precaria. Se agrega a esto, las catástrofes naturales sucesivas y la guerra de las pandillas que desde hace un año agravan la situación. Con lo cual el empleo se ha convertido en un lujo para trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, el sector textil haitiano que tenía más de 60 000 obreros en su seno hoy apenas llega a 40 000 y no nos olvidemos del sector agrícola, sector informal y los Madam Sadam sobre los cuales se basa la economía nacional en gran parte. Los trabajadores haitianos están sufriendo el peso de una inflación que llega casi al 50 por ciento, para permitir a Haití salir de su situación actual, necesita de la solidaridad activa de muchos, y digo solidaridad con mayúsculas. Es en ese sentido que pido una manifestación real de los empleadores y los compradores, de una toma de conciencia, a fin de, la creación masiva de empleo respetuoso de las normas internacionales y nacionales del trabajo y particularmente, las normas en relación al trabajo decente. Además, aprovecho la ocasión para pedirle a la OIT que prosiga apoyando a los interlocutores sociales haitianos en el marco del proyecto de la reformulación del Código del Trabajo que se prolonga demasiado tiempo. Aprovecho desde esta tribuna para pedirle al Gobierno haitiano que desempeñe plenamente su papel como empleador, porque muchas veces los trabajadores de Haití



son víctimas de violaciones de sus derechos en el lugar de trabajo como en los casos de despidos ilegales arbitrarios, la violación de los derechos sindicales, así como, los casos de acoso reiterados. Cito uno de los casos, «MAS Akansyel et S&H Global à Caracol» son apenas alguno de los casos que merecen ser citados. Señor Presidente de la Conferencia, Sr. Director General de la OIT, en cuanto a los problemas que enfrentan los trabajadores haitianos, el sector sindical haitiano solicita a la OIT que creen una oficina para nuestro país en un futuro próximo. Será justo para los trabajadores de nuestro país que tanto lo necesitan y que le permitirá guiar a los interlocutores sociales, disfrutar plenamente del acompañamiento de la OIT. ¡Viva Haití, viva el movimiento sindical haitiano! Gracias.

Sr. Mody Guiro

Trabajadores (Senegal)

Muchas gracias señor Presidente, señor Director General, estimados delegados. Con gran gusto tomo la palabra como delegado de los trabajadores de Senegal al reunirse en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Al mismo tiempo, quisiera felicitar al Presidente de la Conferencia por su elección y agradecerle al Director General de la OIT y felicitarle por su excelente Memoria. Permítame también dirigir mi agradecimiento a todos los delegados de diversos países por sus aportes a los debates sobre los temas esenciales para el siglo XXI, particularmente respecto a la transición justa hacia economías sostenibles e inclusivas, los aprendizajes de calidad y la protección de trabajadoras y trabajadores. Como bien dijo el Director General en su Memoria no debemos cerrar los ojos hacia las amenazas que pesan sobre este mundo. Debemos tener presentes las ilegalidades que ahondan la diferencia entre una opulencia exagerada y una pobreza y una miseria cada vez mayores. También en el mundo, mundo donde se producen suficientes riquezas como para que todos puedan vivir de forma decente. De hecho, buena parte de la población mundial no se beneficia de ninguna protección social y asistimos a una precarización cada vez mayor del empleo con los riesgos de inestabilidad financiera para los institutos de previsión social de los países en desarrollo. El sector informal que, contribuye en más del 50 por ciento en muchos países en desarrollo está muy atrasado en materia de protección social y eso debe ser corregido gracias a la aplicación de políticas pertinentes, a fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo y la facilitación hacia la transición hacia la formalidad. Señor Presidente, el entorno de trabajo ha avanzado mucho con la introducción de nuevas tecnologías, la robótica, la automatización, el teletrabajo, la inteligencia artificial y eso nos obliga como organizaciones de trabajadores a interrogarnos sobre el futuro del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo al cumplir su 100.º aniversario reflexionó sobre este tema y la única conclusión a la que pudo llegar para corregir esta ecuación es centrar sus políticas en los seres humanos. A nivel africano se han realizado numerosos sacrificios por parte de los trabajadores para acompañar a los poderes públicos en la búsqueda de un bienestar mayor para las poblaciones y enfrentar las crisis recurrentes, energéticas, alimentarias, financieras, económicas, sanitarias y sociales. La esperanza de resiliencia en África nos ha llevado a tener buenas tasas de crecimiento, pero después hemos caído en un porvenir incierto debido a la guerra de Ucrania. A la vez, la deuda de los países del sur está creciendo. Frente a esta situación alarmante, la Organización Internacional de Trabajo por su composición tripartita esta llamada a desempeñar un papel crucial, a fin de restablecer el equilibrio. Y es por ese motivo que queremos felicitar al Director General por su Memoria sobre la búsqueda de la justicia social que es lo único que permitirá al mundo encontrar esa estabilidad y encontrar un futuro mejor.



Aprovechamos la ocasión para lanzar un llamamiento a la comunidad internacional sobre la anulación de la deuda de los países en desarrollo de manera que esos montos puedan ser aplicados a infraestructuras de calidad y contribuir así a una mejor justicia social. A la vez, tenemos que felicitarlos por la creación de la Zona de Libre Intercambio Continental Africano, que permitirá una mayor presencia de los trabajadores. Presidente, la falta de protección del medioambiente es un elemento crucial para el mundo las COPS se siguen, pero todas son iguales, los compromisos son tomados con gran pompa y supuestamente tendrían que reducir las emisiones de efecto invernadero al 12 por ciento, pero jamás se respetan, el mundo está cada vez más contaminado, las crisis migratorias desplazan a millones de personas en búsqueda de un futuro mejor, hay pérdidas incalculables. Habría que lograr garantizar los derechos de las personas migrantes y sus familias en los países de acogida respetando las normas y convenciones internacionales. Lo constatamos señor Presidente. Hoy el mundo atraviesa crisis profundas y tenemos que pensar que hay numerosos centros de tensión, particularmente por los grupos yihadistas y terroristas en África que están tratando de imponer sus leyes. Para terminar, señor Presidente, quiero nuevamente decir que estamos apegados al diálogo social y a los convenios fundamentales de la OIT, particularmente los de la negociación colectiva y la libertad sindical, así como, al derecho de huelga. Seguimos siendo solidarios con todos los trabajadores víctimas de violaciones de sus derechos en todo el mundo. Agradecemos nuevamente al Director General por la visita realizada a Senegal desde que tomó sus funciones para tomar contacto con los interlocutores sociales. Gracias.

Sra Hon. Prof. Joyce Lazaro Ndalichako

Gobierno (República Unida de Tanzania)

Presidente de la reunión, distinguidos delegados, damas y caballeros. Es para mí un inmenso honor que se me conceda la oportunidad de dirigirme a esta augusta Conferencia. Para comenzar, permítanme, en nombre de mi delegación, el hacer extensivo nuestro profundo agradecimiento al director general de la OIT por su Memoria tan valiosa e ilustrativa. Permítanme transmitir mis más cálidos saludos de parte de su Excelencia la Dra. Samia Suluhu Hassan, Presidenta de la República Unida de Tanzania que está tomando ideas constantes para mejorar la economía del país y el nivel de vida de las personas de Tanzania. Presidente, quisiera felicitar al Director General por la excelente labor que está haciendo, acometiendo la Agenda de Trabajo Decente y de esto da fe su Memoria que se centra en la necesidad de una mayor justicia a escala mundial. Los medios para alcanzar las oportunidades que se nos presentan a escala nacional e internacional. Presidente, mi delegación cree que el hincapié en esta sesión es oportuno y apropiado, el tema de esta sesión, consideramos que la dimensión de la justicia social y el acceso equitativo a las oportunidades, la justa distribución de recursos, la transición justa y los Derechos Humanos Universales, son cuestiones de gran importancia. Concluimos con el Director General y su decisión de integrar la agenda social en todas las políticas nacionales, regionales e internacionales y tomar medidas para abordar las disparidades recientes a nivel económico. Tanzania valora el informe del Director General que subraya la creciente necesidad de una coordinación política internacional y una cooperación en cuestiones financieras y técnicas. La Memoria pone de relieve el papel clave del diálogo social cuando surgen problemas. Le garantizamos que Tanzania continuamente viene fortaleciendo el tripartismo para lograr un diálogo social efectivo. Presidente permítame mencionar las medidas que ha tomado el Gobierno de Tanzania para mejorar la justicia social y promover el Programa, la Agenda de Trabajo Decente. Hemos promulgado leyes para



hacer realidad una cobertura de protección social para el sector informal, hemos publicado el nuevo salario mínimo en vigor para 2022-2023, hemos revisado las leyes laborales para fortalecer el cumplimiento con los derechos fundamentales y el derecho al trabajo en consonancia con la resolución de la OIT de 202-2022. Hemos formulado y publicado seis nuevos reglamentos sobre salud y seguridad en el trabajo para 2023. A día de hoy, estamos revisando la estrategia nacional para luchar contra todo tipo de trabajo infantil. Presidente. Me complace informarle de que el Gobierno de Tanzania está financiando plenamente el Programa de Desarrollo de Competencias Nacionales que proporciona apoyo a los jóvenes para que adquieran las capacidades y competencias pertinentes a través de una formación de aprendizaje. Estamos garantizando también la inclusión de los grupos vulnerables desarrollando directrices nacionales sobre la inclusión de personas con discapacidad en diferentes actividades, incluyendo la formación de aprendizaje. Para concluir reafirmo el compromiso del Gobierno de la República Unida de Tanzania para continuar trabajando con la OIT y otros asociados e interlocutores, respetando los convenios de la OIT, sus protocolos y recomendaciones. Muchas gracias por su atención.

Sr. David Acuña

Trabajadores (Chile)

Presidente, quisiera comenzar por saludar a todos los trabajadores y trabajadoras, dirigentes, delegados del Gobierno y empleadores presentes. Vengo de Chile, un país pequeño, fue como abrió el histórico discurso el ex Presidente de Chile, Salvador Allende en la Asamblea de las Naciones Unidas, donde también destacó, un país con una clase obrera unida en una sola organización sindical. Esa gran sindical es la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadores, la CU Chile que este año ha declarado el año del trabajo decente y de derechos humanos. Como país, conmemoramos los cincuenta años del golpe cívico militar, a pesar del negacionismo de algunos sectores de derechas y de su intento de reescribir la historia. Porque fue un momento oscuro donde nos diezmaron como clase trabajadores porque en Chile fueron violados derechos humanos para quitarnos nuestros derechos sociales y en el avance que habíamos conseguido, como trabajadores y trabajadoras organizados. En ese marco es que quiero traer a la memoria, quien fue Salvador Allende, un Presidente de Chile, cuya vida fue silenciada por el odio, la violencia y la tiranía del Gobierno militar, pero aun así, no apagaron su legado. Fue un valiente, un visionario que puso las necesidades de las personas en el centro de la sociedad, relevando el mundo del trabajo porque las sociedades se conforman con trabajadores y trabajadoras, porque somos actores fundamentales del desarrollo de los países. Trabajadores de mi patria, tengo fe en Chile y su destino, nos dijo en su discurso final Salvador Allende, entregándonos a las y los trabajadores, la responsabilidad de incidir en los cambios estructurales que nos permitan tener una sociedad justa, solidaria y equitativa. Hemos avanzado como país, logrando las transformaciones sociales con diálogo tripartito que tanto hemos anhelado para dar a los miles de familias chilenas de trabajadores y trabajadoras, un buen vivir. Con esperanza avanzamos este año en la ratificación del Convenio núm. 190 para eliminar la violencia y prácticas de acoso en los lugares de trabajo, con especial atención en nuestras compañeras. También avanzamos en la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas, una ley escrita con titularidad sindical, que da cuenta del importante rol que tienen los sindicatos para el desarrollo de la sociedad, una ley que entrega calidad de vida a las y los trabajadores. Con gran orgullo digo que después de una gran negociación tripartita logramos promulgar una Ley de Salario Mínimo de 500 000 pesos que pone a Chile como uno de los países con



salario mínimo más alto de Latinoamérica, pero más importante es que nos permita avanzar en una demanda histórica de la CUT que supere la línea de la pobreza, pero siguen los desafíos para construir una sociedad con justicia social. Es fundamental que logremos la anhelada reforma de pensiones, nuestras personas mayores necesitan mejores pensiones ahora. Es lo que les debemos por el aporte que han hecho con su trabajo a nuestra sociedad, pero para avanzar en nuestro país todos los actores debemos comprometernos para lograr una reforma tributaria que distribuya la riqueza y que entregue justicia tributaria, que entregue justicia social. Los chilenos estamos viviendo un proceso de construcción de una nueva Constitución para avanzar en un estado social y democrático de derecho. Que entregue garantías y que establezca la obligatoriedad del estado de velar por la igualdad de las personas, las y los trabajadores, nos comprometimos a participar activamente en el proceso constituyente para que nuestra constitución sea la primera en el mundo en tener el trabajo decente como un derecho fundamental. Vengo de Chile, un país pequeño que enfrenta importantes desafíos para avanzar hacia un país más justo y solidario es por eso, que llamo a nuestra contra partes políticas a poner las voluntades, a generar acuerdos y que desde el diálogo social transitemos hacia un nuevo modelo de desarrollo justo y sostenible, dejando atrás, las injusticias sociales que tantos años hemos combatido. Muchas gracias.

Sr. Akmadi Sarbassov

Gobierno (Kazajstán)

En nombre del Gobierno de Kazajstán, permítanme transmitir saludos a esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es alentador reconocer que este año ha venido marcado por el trigésimo aniversario de Kazajstán como miembro de la OIT. Acogemos la Memoria del Director General, Sr. Houngho sobre la «Promoción de la justicia social» que observa la pertinencia y oportunidad de iniciativa para crear una Coalición Global para la Justicia Social. Con el paso de los años, trabajando en colaboración con la OIT; Kazajstán ha introducido en la legislación nacional sus obligaciones en virtud de 25 convenios ratificados. Las partes del partenariado tripartitas están aplicando el acuerdo general para 2021-2023 que contiene las obligaciones conjuntas de las partes para la cooperación mutua para crear el trabajo decente y condiciones decentes de trabajo para los empleados. Para alcanzar progresivamente los ODS, estamos tomando medidas que tienen por objeto mejorar el bienestar de las personas y un Consejo de Coordinación presidido por el primer ministro y quisiera señalar que en consonancia con la tasa de crecimiento de la economía las normas sociales básicas son objeto de revisión periódica, lo que ofrece garantías integrales para la disponibilidad y calidad de las prestaciones sociales más importantes. Cada año el aumento de gasto en la esfera social y el empleo. En los últimos tres años hemos dedicado a la esfera social y el empleo, 27 900 millones de dólares, los nuevos desafíos necesitan nuevos enfoques en el ámbito de la protección social como parte de los cambios a gran escala anunciados por el Presidente de la República de Kazajstán, el Código Social adoptado establece los derechos sociales básicos para los ciudadanos de Kazajstán desde que nacen hasta su edad avanzada, la experiencia internacional y las normas de la OIT se han tenido en cuenta al desarrollar este Código Social que ofrece, primero, un cambio radical en el paradigma del apoyo estatal dirigido a anticipar las situaciones difíciles en vez de lidiar con sus consecuencias. Segundo, el aumento de la digitalización de la esfera social garantiza la transición de ofrecer servicios sociales teniendo que presentar solicitudes y teniendo un enfoque proactivo para la prestación de estos servicios. En tercer lugar, la



responsabilidad de la seguridad social de los ciudadanos no está solo en manos del estado si no que los empleadores y los ciudadanos en sí mismos asuman estas responsabilidades de seguridad social. Estas obligaciones se aplicarán dentro del marco del nuevo contrato social. Cuarto, nuevos enfoques para el desarrollo del mercado laboral, desde el 1.º de enero de 2023 la tarjeta digital se ha introducido en el seno del Código Social que se desarrolló utilizando datos de los sistemas de información del estado. Esta tarjeta va a servir como una herramienta de notificación electrónica basada en la condición social y nivel de bienestar de la familia y de sus miembros. Esto va a servir de base para un estado de apoyo para determinar el apoyo que tiene derecho a recibir, como parte de la mejora de las normas laborales mínimas se ha desarrollado una metodología para determinar el salario mínimo para resolver de forma integral estos problemas en el ámbito de la protección laboral se ha desarrollado un concepto de lo que es trabajo seguro, un proyecto de concepto. En general, la idea es mejorar la calidad de vida de las poblaciones y la aplicación de los ODS. En eso está acentuada nuestra política social. Para concluir, nuestro Gobierno seguirá mejorando la política laboral y social promoviendo la justicia social a través del trabajo decente en consonancia con las normas de la OIT. Gracias por su atención.

Sr. Vasyl Kostytsia

Empleadores (Ucrania)

Distinguido Presidente, Ministros, Director General, delegados, colegas, Director General de la OIT, Sr. Gilbert Houngbo, en la sesión inicial de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo puso de relieve la necesidad de construir una Coalición para la Justicia social para luchar contra las desigualdades crecientes. Mi mensaje es simple, nadie ha de hundir la cabeza en la arena a la hora de hacer frente a los desafíos que agitan al mundo laboral como dijo el Director General. En nombre de las tres asociaciones de empleadores ucranianos quisiera transmitir nuestro más profundo agradecimiento a la OIT porque no apartó lo ojos de la situación cuando la Federación de Rusia lanzó el peor de los ataques contra Ucrania, si no que ha tomado una rápida resolución de la OIT y adaptó su ayuda humanitaria y sus actividades a las necesidades de Ucrania, todas las partes, los interlocutores de la OIT nos han apoyado. Las OIT apoyo a organizaciones, a las asociaciones de empleadores y llevó a cabo consultas profesionales y ofreció sus conocimientos técnicos, todas las organizaciones de empleadores de la Ucrania apoyan la Memoria del Director General. No obstante, las asociaciones ucranianas de empleadores al igual que los sindicatos y Gobierno estamos convencidos de que la OIT y su liderazgo podría hacer mucho más. Podrían ser más coherentes en sus políticas y actividades. En este contexto, seguimos insistiendo en la transición de la Oficina Subregional de la OIT desde la capital de Rusia, el país agresor, a otro país, así como, que se presente la pregunta de si debe ser miembro, la Federación de Rusia de la OIT para someterlo a consideración de la Conferencia. La Federación de Rusia ha privado de sus derechos fundamentales a los ucranianos, el derecho a la vida. Esta guerra ha llevado a la pérdida de cientos de vidas de miles de civiles y niños ucranianas y ucranianos y cada minuto estamos perdiendo seres humanos en nuestro país. Nuestros negocios, nuestras empresas, están siendo destrozados en las zonas ocupadas, las zonas donde continúan los enfrentamientos. La Federación de Rusia no solo ha golpeado a Ucrania, si no que, está destrozando el respeto de las normas laborales y derechos reconocidos internacionalmente. Es una amenaza al orden y a la paz mundiales y sin paz no puede haber justicia social para todos. ¿Cómo se puede explicar a las personas que son víctimas de la guerra que podemos ofrecerles justicia social? ¿Cómo se le puede explicar a los que han muerto,



a los asesinados que la justicia social existe en el mundo? Es muy difícil ¿Verdad? Es muy difícil entender y explicar esto. Les ruego que se lo tomen muy en serio. Imagínense como estamos tratando de sobrevivir en estos momentos de conflicto bélico en Ucrania. Durante los 474 días de la agresión rusa, Ucrania ya ha perdido miles, cientos de vidas humanas y a generaciones que todavía no han nacido. Esto es un enorme problema para el futuro de nuestro país, las generaciones no nacidas. Estas pérdidas tan tristes lamentablemente están aumentando cada minuto, repito, cada minuto. Los daños deliberados, las hostilidades, los perjuicios al medioambiente, la economía, las infraestructuras, las empresas y las personas. Las están causando el agresor y continúa provocándolas en Ucrania a una escala impresionante. Hace unos días los rusos deliberadamente destrozaron la presa de Kakrova, al menos, miles de personas fueron obligadas a dejar sus hogares, muchas personas murieron en los pueblos ocupados y ciudades, cientos de pequeñas y medianas empresas, miles de empleos quedaron hundidos bajo las aguas. Más de 70 000 hectáreas de tierra agrícola es probable que se conviertan en un desierto. Este acto terrorista tendrá un efecto devastador, no solo en la economía nacional, sino en la regional y en las economías mundiales. Ucrania junto con sus muchos países socios, ha definido claramente un enfoque para la futura reconstrucción del país. Restauremos mejor esto significa que la inversión en tecnologías modernas, aplicaciones, materiales innovadores y equipo contribución a la economía verde y una transición justa a dimensiones nacionales y globales. Al mismo tiempo, Ucrania está haciendo todo lo posible, el Presidente Blodomir Zelensky dijo ayer durante sus negociaciones con el primer Ministro de Canadá Justin Trudeau, la fórmula para la paz es la reconstrucción de Ucrania. Estamos haciendo todo lo posible para atraer la mayor parte de poder mundial como sea posible. ¿Qué esperamos de la Conferencia? En primer lugar, más atención y asistencia para la reconstrucción de Ucrania, recuperación del empleo, del mercado laboral, económico, promover el desarrollo de las empresas locales, la implicación de las empresas ucranianas en las cadenas de suministro nacionales y regionales apoyando el retorno de las personas a una Ucrania libre, independiente, donde la vida se vea protegida. Les apelamos a que nos ayuden a contribuir a nuestra reconstrucción. Los empleadores de Ucrania le desean a la Conferencia, éxito. Nos mantendremos firmes. Gracias.

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Presidente (Qatar)

Muchas gracias, como dije esta mañana las reuniones para votación electrónica se han llevado a cabo entre las doce y las dieciocho horas y me complace anunciarles el siguiente resultado. Número uno, con respecto a los votos registrados sobre el Convenio propuesto relativo a algunas enmiendas consecuentes sobre la inclusión de un entorno de trabajo saludable y el respeto a derechos fundamentales en el trabajo los resultados de las votaciones electrónicas son los siguientes. A favor, 467, votos en contra 10, abstenciones 6. El *quorum* de 297 con derecho a voto, se alcanzó. Mayoría de dos tercios, el Convenio ha sido aprobado. Gracias. Dos, con respecto a la votación sobre la recomendación propuesta acerca de algunas enmiendas de fondo sobre la inclusión de un entorno seguro y saludable para el trabajo y los derechos en el trabajo el resultado es el siguiente, a favor, 472, en contra, 5 abstenciones 6, el *quorum* de 297 ha sido alcanzado al igual que la mayoría de dos tercios y la Recomendación queda aprobada. Tres, el resultado de la votación sobre la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración bajo el artículo 33 de la Constitución de la OIT, acerca del tema de Bielorrusia, son las siguientes. A favor, 301, en contra,



54, abstenciones 108, el *quorum* de 297 está alcanzado y la mayoría simple de 178 también queda aprobada la resolución. Número 4 y por último sobre la votación electrónica sobre la supresión o retirada de algunos instrumentos marítimos. Pasados, se me ha dicho que los 24 elementos han sido suprimidos, el *quorum* o la mayoría de dos tercios fueron alcanzados la Secretaría actualmente está compilando los resultados pormenorizados que serán puestos en internet esta noche y anunciados oficialmente en la plenaria de mañana por el funcionario que presida. Muchas gracias. Todos los resultados de los distintos estudios de hoy van a ser publicados en las Actas durante las próximas 24 horas. Gracias a todos por su activa participación. Distinguidos delegados, vamos a seguir adelante con nuestra lista de oradores, me complace llamar al siguiente orador en la lista. Gobierno de Türkiye, el Sr. Vedat Işıkhan.

Sr. Vedat Işıkhan

Gobierno (Türkiye)

Estimados Ministros, distinguidos delegados. Estamos en una época en que el papel de la OIT está tomando cada vez más importancia para resolver los problemas que afectan a la mano de obra mundial, promoviendo los derechos de los trabajadores y asegurando la justicia social y el trabajo decente para todos. Permítanme agradecer al Director General por su informe «Promoviendo la Justicia Social» Türkiye le asigna la mayor importancia a la iniciativa llamada Coalición Mundial para la Justicia Social de la OIT. Creemos que los principales retos planteados por la pandemia del COVID-19 y la crisis climática junto con los problemas existentes en el mundo del trabajo pueden ser solucionados gracias a esta estructura tripartita única. Según los informes de asistencia humanitaria Türkiye ha sido el país más generoso del mundo desde 2015. En cuanto a la guerra entre la Federación de Rusia y Ucrania hemos hecho todo lo posible para aliviar las consecuencias humanitarias de la guerra y establecer una paz justa y duradera en la región. Gracias a la iniciativa del Mar Negro firmada en julio pasado bajo la conducción de Türkiye, las posibles perturbaciones graves de los suministros de alimento pudieron ser evitados. Más aun, Türkiye sigue manteniendo su estatuto como el país que recibe el mayor número de refugiados en el mundo. Tenemos más de 4 millones de refugiados en nuestro territorio, de los cuales 3,5 millones son sirios. En este sentido quisiera también resaltar que le asignamos la mayor importancia a la coalición mundial para la justicia social. Iniciativa que permitirá compartir las responsabilidades que Türkiye está llevando sobre su espalda desde hace más de doce años debido a la crisis permanente de Siria. Damas y caballeros, como estado del bienestar social procuramos distribuir con justicia, el valor agregado, generado en nuestra economía creciente por nuestros trabajadores. Siguiendo este enfoque hemos abolido el informe sobre la parte de ingreso para todos los azerbaiyanos hasta el salario mínimo. En enero de 2023 habíamos tenido el mayor aumento de salario mínimo de nuestra historia, reconociendo la contribución de los trabajadores al crecimiento de Türkiye, les hemos aportado la mayor proporción jamás lograda en nuestra historia, a través de la negociación colectiva, en términos de bienestar social. Nuestra cobertura de seguridad ha pasado del 70 al 99,3 por ciento a lo largo de los últimos veinte años. Todas estas prácticas nos ayudan a proteger a la mano de obra. Hoy señoras y señores, es el día mundial contra la mano de obra infantil. Creemos que la ratificación universal del Convenio núm. 182 de la OIT es un paso muy importante en ese sentido. Además, nosotros estamos haciendo todo lo posible para eliminar el trabajo infantil en nuestro país. Hoy estamos yendo hacia el camino de ser un país pionero en la Alianza 8.7 para mostrar lo que estamos haciendo en materia de



reducción del trabajo infantil. Saludamos la Memoria del Director General llamada, la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Creemos que la ocupación que dura sobre los territorios palestinos es contraria al derecho internacional y no ayuda a promover la paz, una vez más, subrayo que Türkiye siempre estará al lado del pueblo palestino en la defensa de su legítima causa. Señor Presidente, distinguidos delegados, manifiesto el aprecio por el apoyo internacional que recibimos después de los devastadores terremotos que tuvieron lugar en Türkiye en febrero pasado. Le deseo ahora a la Conferencia el mayor de los éxitos y los saludo con todo respeto.

Sra. Agnes Makonda-Ridley

Gobierno (Malawi)

Señor Presidente. Le aporoto los saludos fraternales de Su Excelencia del Doctor Lazarus McCarthy Chakwera, Presidente de la República de Malawi y su pueblo. Le felicito señor Presidente a usted y a la mesa por su elección para conducir las celebraciones de este periodo de sesiones. Asimismo, dirijo mis felicitaciones al señor Director General Gilbert Houngbo por su Memoria llamada «Promoción de la justicia social» Esta Memoria es muy oportuna considerando los retos que en todo el mundo amenazan a la seguridad social y a la justicia social, esto incluye el cambio climático, conflictos, cambios democráticos, alto costo de vida, desempleo, subempleo y un incremento del sector informal que funciona al margen de muchos de nuestros marcos legislativos y también los problemas de ventajas y discriminación, así como, la diferencia de salarios por género. Estos retos requieren la acción colaborativa del Gobierno, organismos internacionales, empresas, el mundo académico, organismos no gubernamentales, innovadores y empleadores. Por eso, estamos plenamente de acuerdo con la idea de crear una Coalición Mundial de Justicia Social basada por el respeto a los derechos humanos, igualdad de oportunidades, justa distribución de la riqueza, justas transiciones y las normas internacionales del trabajo. Señor Presidente. Incorporar la resiliencia de nuestra sociedad es parte esencial para nuestra estrategia de desarrollo en Malawi, la conexión mundial y los cambios climáticos nos han llevado a muchos desastres en los últimos años, varios ciclones tropicales como Ana en febrero de 2021, Gombe en marzo de 2022 y el peor de todos, Freddy en marzo de 2023. El ciclón tropical Freddy, por sí mismo destruyó muchos hogares, las empresas, tierras agrícolas cuyos cultivos iban a ser cosechados, así como, infraestructuras de transporte de energía. Se considera que más de seiscientas personas perdieron su vida y más de 6 000 personas debieron ser desplazadas mientras que quinientas treinta y tres personas siguen estando desaparecidas y otras 1 033 sufrieron graves lesiones. Señor Presidente, los países de bajos ingresos no son responsables por estos desastres de cambio climático, pero somos los que soportamos su peso y a la vez intentamos desarrollar nuestras sociedades mientras que tengamos una base de riqueza, seguridad alimentaria y malos empleos para nuestra juventud, lo que nos perjudica mucho. Malawi ha lanzado un proyecto de desarrollo a largo plazo llamado Malawi 2063 y estamos en el primer decenio de llegar a ser un país de medianos ingresos para el 2063, un país que sea inclusivo, próspero y auto dependiente en la industria. Pero nuestro camino no es fácil por los frecuentes desastres y los retos que ya figuran en la Memoria del Director General. Junto con esa Memoria y en respuesta a las recientes catástrofes malauís estamos repensando muchas políticas y estrategias. Entre ellas, la estrategia nacional de creación de empleo y el Programa de Trabajo Decente por País. Nosotros queremos ser un país pionero para ampliar las inversiones en el empleo y en la protección social. Estamos reformulando nuestra Ley de Salud y Seguridad en el



Trabajo para ponernos a la altura de los Convenios núms. 155, 184 y 187 de la OIT y que ratificamos en 2019 y también vamos a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Señor Presidente, tratamos de que estos esfuerzos se vean seguidos de una política nacional de productividad para promover la productividad de los trabajadores, así como un sistema equitativo de remuneraciones. La propuesta del Director General sobre una Coalición Mundial de Justicia Social es muy bienvenida, deseamos complementar y alcanzar esos objetivos, a través de acciones bien orientadas. Hay que crear el espacio fiscal y las capacidades para lograr tener justicia social. Si no, será imposible. También tenemos que promover la protección social formalizar el sector informal y desarrollar enfoques para lograr una mejor transferencia de tecnología y una infraestructura que emplee numerosas personas para promover así la Agenda del Trabajo Decente. Y esto debe estar vinculado con las inversiones locales y extranjeras que deben ser promovidas. Hay que eliminar las barreras comerciales inapropiadas y promover el comercio justo mejorando el horizonte de diversidad de suministros y productos donde se establezca un buen terreno de comercio equitativo entre el sur global y el norte global. Señor Presidente, Malawi espera seguir recibiendo el apoyo técnico de la OIT para promover la justicia social y en este día mundial contra el trabajo infantil me sumo a lo que dijeron otros colegas, nosotros en el mundo del empleo debemos trabajar en estrecha colaboración con el sector educativo porque, créanme, no hay mejor estrategia para terminar con la mano de obra infantil que la educación, un niño que está en el colegio todo el día no puede ser abusado y nosotros como sector laboral debemos trabajar con el sector de la educación para asegurarnos que todos los niños del mundo puedan ser educados y eso, les aseguro, es la mejor forma de poner fin al trabajo infantil y lograr la justicia social, si hay trabajo infantil nunca habrá justicia social. Gracias, señor Presidente.

Sr. Juan Mailhos

Empleadores (Uruguay)

Señor Presidente, señores Vicepresidentes, señores delegados, señoras y señores. La Memoria del Director General para esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, aporta una visión en diversas dimensiones de la justicia social, aunque no aporta una definición precisa sobre la justicia social incluye un vasto listado de su contenido, la equidad, la igualdad, tener voz y capacidad de acción para moldear la propia vida. La justicia social, permite entonces, a las sociedades y a las economías funcionar con mayor cohesión. Este informe que se presenta a la Conferencia explica porque la disponibilidad y el acceso al trabajo decente, desempeñan un papel fundamental en la promoción de la justicia social. Por último, la memoria postula la creación de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Los empleadores uruguayos acogemos con beneplácito el renovar el interés sobre esta cuestión adoptando una noción más amplia de justicia social en el actual contexto socioeconómico mundial. Sin embargo, se hace necesario que la OIT integre y defienda mejor las contribuciones indispensables que las empresas han hecho y hacen en aras de la justicia social. En este sentido, debemos destacar contribuciones claves del sector privado a la justicia social, por ejemplo, en la creación de empleo donde más del 90 por ciento de los empleos en todos los países provienen del sector privado. Las oportunidades de trabajo decente y productivo son fundamentales para lograr la justicia social y un desarrollo económico y social sostenible. La protección social es fundamental para lograr la justicia social, contar entonces, con suelos de protección



social sólidos y adecuados resulta indispensable y esto exige contribuciones, muchas veces, onerosas, en las cuales los empleadores son quienes, en general, contribuyen en la mayoría de estos sistemas. También las competencias y el sistema educativo, los empleadores resultan actores claves a la hora de anticipar las competencias necesarias para satisfacer la demanda del mercado laboral tan necesarios en nuestros estados. También, resulta indispensable fomentar las alianzas público y privadas ya que estas son importantes en pro de la justicia social, ayudan a abordar las desigualdades y promueven las cuatro dimensiones de la justicia social que establece el director general en su Memoria. La innovación y el emprendimiento, los individuos y las empresas deben poder desarrollar sus ideas y proyectos para generar nuevas oportunidades para el empoderamiento económico y social. Resulta entonces, fundamental esto para conseguir políticas de productividad exitosas. El respeto a los derechos humanos requiere, además, el compromiso de las empresas cuando estas se involucran se consiguen sociedades más justas e igualitarias. En definitiva, Señor Presidente, cualquier iniciativa sobre justicia social, para que sea exitosa, debe incorporar de manera adecuada el valor de las empresas para promover las cuatro dimensiones que la componen. Los derechos humanos universales y las capacidades, la igualdad de acceso a las oportunidades, la distribución equitativa y las transiciones justas. Los empleadores uruguayos, entendemos que la Coalición Mundial para la Justicia Social, resulta una iniciativa audaz que tiene potencial para convertirse en motor de cambio y promover la agenda de la OIT. Resulta necesario seguir desarrollando en colaboración con los mandantes una propuesta realista y viable que deberá tomar especialmente en cuenta, materias fundamentales como lo son, la productividad, las competencias y la sostenibilidad de las empresas. Señor Presidente, esta Coalición Mundial para la Justicia Social requiere algunas condiciones indispensables, entre ellas, respetar las prioridades establecidas en la Declaración del Centenario de esta casa, también, sustentar el diálogo tripartito clásico de la OIT y que debe ser el sustento de todos los avances en esta institución y por último, contribuir solo en el mundo del trabajo. Esta iniciativa, tiene que centrarse en este mundo exclusivamente. Señor Presidente, en nuestro país, Uruguay, recientemente se han producido algunas reformas legislativas que se han basado en este diálogo social que postulamos en esta casa y que es indispensable para conjugar los objetivos e intereses que nos proponemos y que suponen esta legislación a bases en aras de modernizar y dar sustento a las cuestiones fundamentales en el mundo del trabajo. En primer lugar, se ha modificado el sistema de seguridad social de amplia cobertura en nuestro país, y en segundo lugar destacamos la ley que modifica el sistema de negociación colectiva en el sector privado y la de Cuba a lo dispuesto por el Convenio núm. 98 después de más de catorce años de estar observado por los distintos órganos de control de la OIT en virtud de una queja del sector empleador. Aún resta por solucionar alguna observación que reviste especial importancia para los empleadores uruguayos por lo cual el Gobierno tendrá que solicitar asistencia técnica de la OIT y nuestro sector está dispuesto a apoyar esta medida, mientras tanto, hasta que no encontremos las soluciones, el caso continuará en seguimiento en la Comisión de Libertad Sindical. Mas allá de las soluciones concretas, valoramos la cultura del diálogo social en nuestro país que permite conjugar las disposiciones de la OIT en la ley y en la práctica, dotando a las leyes, de la mayor legitimidad social. Muchas gracias.



Sr. Antoine Robinson**Trabajadores (Seychelles)**

Señor Director General de la OIT, Ministros, jefes de delegación presentes, invitados, damas y caballeros, buenas tardes a todos. En nombre de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Seychelles, los trabajadores de Seychelles y en mi nombre propio aprovecho la oportunidad para felicitar al Director General por su informe especial, esta Memoria no podía haber llegado en mejor momento ya que, toda la comunidad internacional desesperadamente necesita conciliar un enfoque para enfrentar la consulta sobre como promover la justicia social tanto a nivel nacional como internacional, frente a los múltiples desafíos de las persistentes injusticias, desigualdades e inseguridades que en nuestros respectivos países y sociedades. La Memoria del Director General, que se centra en cómo nuestros diferentes países aprovecharían y adoptarían el enfoque único de la OIT, tripartito, centrado en el ser humano y basado en los derechos para avanzar hacia la justicia social, es oportuno e indispensable. En Seychelles, al igual que en todo el mundo, la lenta recuperación económica de nuestro estado insular después de la pandemia de COVID-19 ha tenido un fuerte impacto en los empleos y los ingresos, lo que ha tenido consecuencias desalentadoras en el sustento diario de nuestros trabajadores y sus familias, incluidos los más pobres. Esto también significa que la recuperación de nuestra economía dependiente del turismo es desigual e incompleta, y por lo tanto, persisten incertidumbres y riesgos para avanzar hacia la justicia social. No hace falta decirlo, pero vale la pena recordar que la OIT, desde su creación en 1919, ha proporcionado a todos nuestros mandantes las herramientas necesarias y sigue haciendo mucho en lo que respecta a la lucha por un trabajo decente y la justicia social en el mundo laboral, en sus cuatro dimensiones interdependientes que se describen claramente en el informe del Director General, derechos humanos y capacidades universales, igualdad de acceso a oportunidades, distribución justa y transición justa. Utilicemos el Futuro del Trabajo, junto con las diversas iniciativas del Centenario de la OIT, como nuestros principios rectores en nuestra labor. Sin embargo, ante las injusticias y desigualdades que aún son visibles y están en aumento en todas partes del mundo, nuestro papel como sindicatos en nuestros respectivos países es asegurarnos de que no dejemos a nadie atrás en un mundo tan desigual que se vuelve más desigual cada día. Lo que debería preocuparnos más ahora es que todavía es necesario luchar para detener las tendencias que retrasan y revierten el progreso hacia la justicia social. Estamos lejos de cumplir con nuestras tareas, lo cual ha sido injustamente agravado por este conjunto superpuesto de desafíos, como se describe en el primer párrafo del prefacio del informe del Director General. Es ampliamente aceptado que toda la labor de la Conferencia Internacional del Trabajo no habría sido imposible sin la aplicación de los pilares estratégicos de trabajo decente de la OIT, especialmente el diálogo social y el tripartismo dentro de la estrategia del trabajo decente. Ninguno de los debates en curso sobre los temas de nuestra agenda en esta conferencia habría producido una visión unificada si no se hubieran basado en la aplicación efectiva de los principios de diálogo social y tripartismo. La Federación de Trabajadores de Seychelles da la bienvenida a la decisión del Consejo de Administración de la OIT de incluir puntos del orden del día pertinentes para su discusión, que junto con otros debates contribuirán a fortalecer los pilares necesarios para el avance de la justicia social tanto a nivel nacional como internacional, de la mano de los principios de recuperación centrada en el ser humano de la OIT. Señor Presidente, no tenemos que reinventar la rueda, como dice el refrán. Señor Presidente, mientras intentamos reflejar las perspectivas de los trabajadores, no debemos olvidar que las Naciones Unidas ha considerado necesario



incluir la Agenda de Trabajo Decente en sus objetivos del milenio. ¿Qué verdad más sólida necesitamos para convencernos de que la agenda de trabajo decente es la solución al dilema de este mundo? Señor Presidente, señoras y señores, Seychelles ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, junto con otros convenios orientados hacia el trabajo decente para todos, la paz y la justicia social en el mundo laboral de Seychelles. Las leyes y políticas laborales de Seychelles establecen disposiciones para la protección de todos los derechos de los trabajadores, incluyendo a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales, a través del recientemente reconstruido foro tripartito, el Comité Nacional Consultivo de Empleo NCCE, que incluye a los sindicatos y a la organización de empleadores, así como a otras partes interesadas, está llevando a cabo una serie de reuniones de consulta para llegar a un acuerdo sobre un plan de acción para que el Gobierno ratifique otros convenios de la OIT. Señor Presidente, no puedo concluir mi discurso sin elogiar a la OIT y ACTRAV por el excelente trabajo que están llevando a cabo para ayudar a empoderar a nuestros Estados Miembros y interlocutores sociales para aplicar el principio del diálogo social y el tripartismo de manera más efectiva. En Seychelles, la SFWU, el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales están comprometidos a vivir y trabajar en este espíritu de cooperación fructífera, dentro de nuestras agendas de trabajo. Reitero señor Presidente que una Coalición Mundial para la Justicia Social es posible. Juntos resistiremos y divididos caeremos. Que Dios les bendiga a todos.

Sr. Ahmed Jasim Al-Asadi

Gobierno (Iraq)

Que la paz esté con todos ustedes. Agradecemos la convocatoria de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Agradecemos la labor de la OIT que ayuda desde todos los puntos posibles a los trabajadores. La OIT, lleva años trabajando y asumiendo responsabilidades respecto a todos los planes que se ha propuesto, algo que respetamos. Su objetivo fundamental es crear un nuevo mundo del trabajo basado en la justicia social para poder hacer frente a todos los desafíos a los que hacemos frente. Iraq recuerda la fatua de las autoridades religiosas para hacer frente contra las bandas del Estado Islámico que ponen en peligro la seguridad del pueblo iraquí y del mundo entero. No olvidemos la carnicería que tuvo lugar en el 2014. Director General, apoyamos lo que figura en su Memoria en cuanto a la Coalición Mundial para la Justicia Social y también a través de nuestro Ministerio. Hemos obrado por aliviar los problemas sociales como pobreza, desempleo, con los diversos programas que desarrollamos para ayudar a todos estos colectivos de personas con discapacidad entre ellos y otros muchos, siempre respetando las normas internacionales. En cuanto a la seguridad social nosotros hemos prestado asistencia a 1,1 millones personas y estamos obrando por proporcionar a 2 millones más de familias una cobertura de seguridad social, según la densidad demográfica y el nivel de pobreza en el que se encuentren. Nuestro presupuesto de 2023 incluye 600 000 familias más a las que abarcaremos con esta protección social. Hemos aumentado el presupuesto a 1 250 000 millones de dinares para dar préstamos a los jóvenes que trabajan para crear pequeñas y medianas empresas, hemos dado subsidio de desempleo a más de 220 000 ciudadanos. Tenemos un sistema en línea para prestar asistencia a las personas con discapacidad. Mas de 100 000 personas se han beneficiado de esta plataforma. Apoyamos el espíritu empresarial, queremos que los jóvenes tengan nuevas oportunidades de trabajo, queremos apoyarles para emprender nuevos proyectos que les permitan entrar en el mercado laboral. El



Gobierno iraquí ha elaborado leyes, sobre todo la de la jubilación, entre otras, para ayudar a todos los trabajadores ampliando el seguro opcional y una cobertura para los trabajadores en el sector informal. Hemos aumentado el salario mínimo y protegemos a los trabajadores en el sector informal que es el 15 por ciento. Las mujeres gozan de un salario pleno cuando tienen permiso por maternidad. Nosotros hemos fortalecido la capacidad de nuestros inspectores de trabajo para asegurar la salud y seguridad en el trabajo, en las empresas y ayudarles a hacer cumplir las leyes conexas. Hemos mejorado los sistemas sanitarios y la seguridad y salud en el trabajo a través de esta función de inspección en diferentes sectores abarcados por la protección y seguridad social. Estamos creando nuevos empleos, estamos abriendo nuestra economía a nuevas inversiones y nos gustaría decir que las PYMES están siendo muy importantes en el desarrollo de nuestra economía porque están creando nuevos empleos y ofreciendo servicios donde la población los necesita. Damas y caballeros, con motivo del día mundial para luchar contra el trabajo infantil hemos tomado muchas medidas en nuestro país para luchar contra este fenómeno negativo. Nuestro Gobierno ha establecido una estrategia sobre el desarrollo temprano de los niños y una estrategia para la educación. El mundo se enfrenta a muchísimos desafíos socioeconómicos y tenemos que buscar maneras de hacer frente a estos desafíos a través del diálogo social y contar con políticas laborales que sean eficientes y que puedan garantizar la estabilidad general de todos los pueblos. Al final, para concluir, le deseamos toda suerte de éxitos a esta conferencia y esperamos que formule recomendaciones y tome decisiones que redunden en beneficio de todos. Muchas gracias por su atención.

Sr. Hamou Touahria

Trabajadores (Argelia)

En el nombre de Dios Misericordioso. Que la paz este con todos ustedes. Señor Presidente, señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, damas y caballeros, jefes de las diversas delegaciones y miembros. Para comenzar permítanme felicitar al Estado Qatari por haber asumido la presidencia de esta conferencia, felicitamos al Sr. Al Marri como Presidente de esta conferencia. Señoras y señores, es para mí un honor estar aquí ante ustedes hablando en nombre de los sindicatos. Ante todos estos representantes de Gobiernos, empleadores y trabajadores. En esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el mayor foro que trata sobre el trabajo en todo el mundo y que tiene varios elementos en su programa de trabajo y en su orden del día, relativos, entre otros puntos, a la seguridad social. Mi país concede la máxima importancia a llevar a efecto el mayor nivel de seguridad social para su población. Nuestro equipo, ha preparado una Conferencia General de los Trabajadores, independientemente de sus antecedentes para que nosotros la ITU seamos una fuerza que pueda proponer la verdadera estabilidad de nuestro país. Escuchando a nuestros trabajadores y buscando soluciones a sus problemas profesionales y sociales y hacen seguimiento de su seguridad y salud sobre el terreno. Al final queremos traer inversores a nuestro país y que todos salgamos ganando. Ofrecer oportunidades a los que buscan empleo, a los jubilados, una verdadera protección social que permita reiniciar nuestra economía, que todos los sectores combinados tengan un entorno seguro para que esto se haga realidad, garantizando la continuidad de nuestras instituciones, el poder de compra, queremos elegir la vía del diálogo social a través de los tres interlocutores de esta Organización y también proporcionar soluciones fuera de ideas demagógicas, esta es la forma singular que nos garantizará la estabilidad y el entorno que permita la inversión nacional y extranjera. Queremos construir una economía sólida. Valoramos lo



que figura en la Memoria del Director General de la OIT sobre la situación de los trabajadores en los territorios ocupados debido a lo que los trabajadores de Palestina se enfrentan por las terribles violaciones del ocupante. El problema de Palestina es un problema de todos los países árabes y hemos de tomar medidas firmes contra estas violaciones. La OIT y todos aquellos que busquen la verdad, han de tomarse en serio este problema y condenar firmemente todas las acciones contra los trabajadores de los altos del Golán, de la franja de Gaza y de todos los territorios ocupados del mundo, el Sahara Occidental. Nosotros como trabajadores, rechazamos cualquier convenio o acuerdo que vaya contra la naturaleza humana, contra nuestras creencias y nuestras tradiciones. Insistimos en que se aplique una transición justa y que se promuevan los convenios que perpetúan la paz y la seguridad. En nombre de los trabajadores argelinos, le doy las gracias a la Oficina por su continuo apoyo. Larga vida a la ITU en Argelia y larga vida a la solidaridad entre los trabajadores. Gracias por su atención, que la paz esté con todos ustedes.

Sr. Charalambos Kyritsis

Federación Sindical Mundial

Gracias Presidente. Representantes de los trabajadores, damas y caballeros. Desde este podio mundial, en primer lugar, quisiera saludar el levantamiento de millones de trabajadores por todo el mundo que se niegan a acusar el peso de la crisis capitalista. Una crisis que está generalizada y que cada vez es más profunda. La paz mundial se ve peligrosamente amenazada, no para los derechos humanos como nos quieren hacer pensar sino por los intereses imperialistas geopolíticos y económicos. Por ese motivo luchar en pro de la paz, para nosotros significa luchar contra las intervenciones imperialistas, el desmantelamiento de la OTAN y todas las coaliciones militares. La altísima inflación que brutalmente socaba las normas, los niveles de vida de los trabajadores que drásticamente amplían las desigualdades sociales. El derecho de sindicalizar y de la negociación colectiva está siendo objeto de ataque. La pandemia ha sido aprovechada para lanzar nuevos ataques contra las libertades sindicales y democráticas, los contratos individuales, las privatizaciones, la externalización, el teletrabajo y el alquiler de servicios son algunas de las formas adoptadas por este duro ataque neoliberal. Hemos leído con mucha atención la Memoria del Director General. Lamentablemente vemos, una vez más, que según se va intensificando el ataque contra los derechos sociales de los trabajadores, en vez de medidas se multiplican los eslóganes y las proclamas. Para que el trabajo sea verdaderamente dignificado ha de venir acompañado por los derechos de garantizar las necesidades contemporáneas de los trabajadores. Los eslóganes señoras y señores, no son suficientes y lo mismo se aplica para la Memoria del Director General sobre los territorios árabes ocupados. Las conclusiones, la violación de los derechos sociales, políticos y nacionales de los trabajadores, el trabajo en negro, la colonización, muy bien, pero cual es la reacción de la comunidad internacional, ¿Qué intervenciones se realizan y qué medidas se toman? Nuestra organización denuncia la política imperialista de doble rasero, las sanciones selectivas, las guerras económicas, el bloqueo de Cuba que continua a pesar de las decisiones de Naciones Unidas en sí misma. Para algunos países las violaciones deliberadamente se muestran para imponer sanciones draconianas, para otros como Israel, las organizaciones internacionales siguen calladas, en silencio, limitándose a presentar conclusiones e informes. Más que ninguna otra institución, la OIT debería convertirse en una organización representativa y pluralista. No es, y no será nunca aceptable para algunos el monopolizar la representación de los trabajadores sin tener derecho y hablo en nombre de 105 millones de miembros de 133 países de cada



continente. Ciento cinco millones cuya voz se ve limitada y marginalizada de forma no democrática en el funcionamiento de la OIT y las exclusiones arbitrarias de muchos Estados se aplican sin tener consecuencias. En Chile, por ejemplo, por segundo año seguido, en México, en India y en otros muchos estados las denuncias y quejas se han convertido en una regla. como las exclusiones de afiliadas de nuestra organización. Como Secretario General, del más antiguo histórico de las federaciones sindicales mundiales permítanme apelar a los trabajadores. Quiero hacer un llamamiento para terminar mi discurso a todos los trabajadores. El sistema que genera crisis y produce explotación se puede vencer. Nuestros sindicatos unificados y organizados, intensifiquemos nuestra lucha por un mundo libre de guerras y de intervenciones imperialistas, libre de explotación y discriminación donde el trabajo sea permanente, estable, regulado y seguro. Muchas gracias.

Sr. Matias Cremonte

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Excelencias, delegados y delegadas presentes. En nombre de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas saludo al Director General, y le felicito por su decisión de abordar, en su Memoria, un tema tan importante y necesario como la promoción de la justicia social. Ha transcurrido más de un siglo desde que en 1919 los Estados aseguraran que la paz mundial solo sería posible con justicia social, y más allá de lo acertado de la premisa, hoy es evidente que en eso fracasaron, y con ellos, la humanidad. Como afirma el Director General, la justicia social tiene que ver con el acceso a oportunidades de empleo y a un nivel de vida adecuado para que todas las personas puedan vivir una vida productiva y digna. En definitiva, la prosperidad y el avance progresivo del nivel de vida de las personas trabajadoras. El sólo hecho de trabajar por cuenta ajena debe asegurar condiciones de vida dignas, tanto materiales como espirituales y culturales. En la medida que eso no ocurra, no podemos seguir afirmando que el trabajo no es una mercancía, pues lo es, y se paga por debajo de su valor. Así, en la región más desigual del mundo, cuna del constitucionalismo social, coexiste la riqueza extrema con la absoluta pobreza. No es la falta de industrialización la causa, en América Latina existen fábricas, industria, servicios, y una importante actividad económica. Por eso se desarrolló un movimiento obrero poderoso que logró alcanzar derechos sociales y altos niveles de participación en el producto bruto. Pero luego de la avanzada empresarial sobre el trabajo, el capital logró imponer una serie de reformas laborales regresivas que atacaron pilares del derecho del trabajo, como la organización sindical y la negociación colectiva por rama de actividad, al tiempo que restringieron el derecho de huelga. Luego, avanzaron sobre el contrato de trabajo, debilitando el principio de irrenunciabilidad. Somos testigos de renunciadas a derechos en el contexto de necesidad, tanto a nivel individual como colectivo. De igual modo, se ha extendido la tercerización y la subcontratación como mecanismo de elusión de derechos y de atomización de los colectivos laborales. Eso se ve agravado por múltiples asimetrías, sobre todo en materia de género. Así, en nuestra región, el capital no obtiene productividad a través de inversión tecnológica sino de la superexplotación de la fuerza de trabajo. Incluso luego de la tragedia humanitaria y social que significó la pandemia del COVID-19, vemos como resultado una fuerte recomposición de la tasa de ganancia empresarial, demostrando que el aumento de la productividad y el crecimiento económico es apropiado exclusivamente por el capital, en desmedro de los salarios. Ante eso se hace necesario impulsar contrarreformas laborales para desandar el camino de la regresión neoliberal del derecho del trabajo. Para eso se necesita voluntad política de los Gobiernos progresistas, pero es esencial fortalecer el



movimiento sindical retornando a la negociación colectiva en el mayor nivel, desalentando la tercerización, y garantizando salarios dignos, en un mundo del trabajo con equidad de género, sin violencias ni discriminación. Por su parte, la resistencia del movimiento obrero se ve limitada por las restricciones al derecho de huelga y la criminalización de la protesta social, y eso debe revertirse. Creemos también que es prioritario fortalecer la capacidad de los Estados para controlar el cumplimiento de la legislación social. El Convenio núm. 81 de la OIT es sistemáticamente vulnerado, ya que se reducen los sistemas de inspección del trabajo. Deben cesar los ataques a la justicia laboral y a la abogacía laboralista, víctimas de una permanente estigmatización de los Gobiernos neoliberales, en su intento por debilitar la representación de las y los trabajadores. Porque sin derecho del trabajo, sin sindicatos fuertes, sin derecho de huelga, y sin justicia laboral, es imposible pensar en un mundo con justicia social. Muchas gracias.

Sra. Hildegard Hagemann

Obra Kolping Internacional

Estimado Presidente, delegados. Me alegro muchísimo de estar aquí después de cuatro años presencialmente. Muchísimas gracias a la OIT por abrir las puertas a las ONGs. Kolping internacional es una organización católica y queremos expresar nuestra opinión sobre la Memoria del Director General tenemos más de 400 000 miembros en muchísimos países. Nuestra ONG ha venido estando registrada en la OIT desde hace treinta años y de la mano de otras ONGs durante el periodo de la distanciaci3n social hemos aprovechado para debatir los desafíos y las oportunidades en el futuro del trabajo y el diálogo social y todos convinimos en que el impacto de las recesiones, las pandemias y las crisis financieras han sido terribles para machismos trabajadores ya sean de la economía formal como la de la informal y es necesario contar con buenos sistemas de negociaci3n para el trabajo en plataformas. No podemos garantizar que en el futuro no tengamos interlocutores sociales que est3n excluidos del diálogo debido a las catástrofes y otros factores o crisis. En 2019 en el Centenario de la OIT, se hizo hincapi3 en el diálogo social como un bien público y hoy en día decimos, nada de nosotros sin nosotros ya sea en materia de terrorismo, crisis financieras o crisis bélicas, hay muchos Estados que aprovechan estas oportunidades de crisis para excluir a partes y a colectivos enteros de la sociedad. Este es el motivo por el que creemos que este es el foro adecuado para centrarnos en el tripartismo y promover el diálogo social como un bien público y también para centrarnos en mantener solidaridad con todos aquellos que no pueden participar en el diálogo social. Kolping internacional viene centrándose en todos estos temas desde hace más de treinta años. Hemos atendido, nos hemos centrado en las necesidades de las personas mayores para que puedan huir de condiciones de trabajo precarias e informales. La OIT ha acordado importantísimos convenios en el último siglo para defender y proteger a los trabajadores, pero el proceso de ratificaci3n es fundamental para la protecci3n de los derechos de los trabajadores. kolping internacional se centra en la labor de la OIT en los déficits en partes informales de la economía. La creaci3n de plataformas regulares para el diálogo social a escala nacional para atender cuestiones relativas a la CIT y los puntos de contacto para las ONGs a escala nacional de la OIT y la participaci3n efectiva de las ONGs en la Coalici3n Mundial para la Justicia Social. En cuanto al apoyo internacional, todos aquellos que obran por promover la paz social como un elemento fundamental de la justicia social somos nosotros uno de estos actores, agradecemos esta iniciativa de la Coalici3n Global para la Justicia Social y deseo que sea éxito y que podamos participar en ella. Muchísimas gracias.



Sr. Julio Durval Fuentes**Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales**

Señor Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, representantes gubernamentales y de los empleadores, compañeros y compañeras trabajadores. Me honro en dirigirme a ustedes en mi carácter de Presidente de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales Organización con más de cincuenta años de existencia. Saludo la Memoria del Director General y su llamado a constituir una Coalición Mundial por la Justicia Social y un nuevo contrato social, en el marco del sistema multilateral con una estrategia de diálogo social tripartito. Pero las crudas realidades sobre las que nos advierte la Memoria, nos encuentran en un contexto donde las bases del tripartismo están en crisis. Las organizaciones sindicales estamos cada vez más debilitadas a nivel mundial. Según el Índice Global de Derechos del 2022 que elaborado por la Confederación Sindical Internacional, en el 87 por ciento de los países se vulnera el derecho de huelga, en el 79 por ciento se niega la negociación colectiva y en el 1977 se bloquea el derecho a afiliación sindical, entre otras injusticias. Incluso los Estados, en su calidad de empleadores, vulneran el derecho a sindicación y negociación colectiva, desconociendo así el camino a seguir que marcara la OIT en 1978, al dictar el Convenio núm. 151. Hoy en día, la relación capital trabajo se encuentra ferozmente desbalanceada a favor del capital y, en ese marco, se hace difícil apostar al diálogo tripartito, en el cual, sin embargo, seguimos confiando. Por el lado de los Gobiernos, y como correlato de la crisis de la deuda que señala el Director General, vemos cómo éstos quedan rehenes de instituciones como el FMI. Este organismo impone programas que agravan la situación financiera de los Estados nacionales, impidiendo estrategias de fomento al desarrollo, de reactivación económica y empleo y, por ende, de promoción de la justicia social. Del lado empresario, los empleadores nacionales debieran tomar nota del rol pernicioso que juegan las empresas transnacionales y el sistema financiero mundial. Seducidos por la posibilidad que da la fuga de capitales y la formación de activos externos, ese empresariado local olvida que, en los mercados nacionales que colaboran en muchos casos en hacer colapsar, está la fuente de su riqueza. ¿Y por dónde empezar a construir esa necesaria coalición por la justicia social? Podemos comenzar por revalorizar el rol de los Estados nacionales, tanto en su función de reactivar los mercados internos y promover el desarrollo sostenible con empleo decente, como en el plano internacional, promoviendo el diálogo para enfrentar los retos que nos plantea un mundo multipolar. La clase trabajadora mundial ha repudiado a lo largo de la historia la guerra en todas sus formas. No entendemos los conflictos armados como enfrentamientos entre buenos y malos, sino que podemos ver los intereses que los mueven, y sabemos que nos son ajenos. Toda aspiración real por la paz debe partir de la renuncia de las partes en conflicto por derrotar y someter al contrincante. Y eso vale para la guerra entre Ucrania y Rusia, y para todo enfrentamiento militar entre países, como así también entre facciones políticas, étnicas o sociales. Aspirar a la paz también implica la renuncia de un país, o un grupo de países, de imponer sanciones a otro bajo la excusa de defender la democracia o los derechos humanos. Con ese tipo de falacias, hace más de seis décadas que Cuba sufre un bloqueo criminal, y más recientemente la República de Venezuela enfrenta una situación parecida. Deben entender los Estados que se consideran policías del mundo que con esas medidas afectan los derechos fundamentales de los pueblos que dicen defender. El llamado a la paz debe ser también un llamado al cuidado de la casa común, como nos propone su santidad, el Papa Francisco. En el mismo sentido, el secretario general de Naciones Unidas nos advertía en la última cumbre climática que “estamos



en una carretera hacia el infierno con un pie en el acelerador”. Son señalamientos que indican la encrucijada en la que estamos. Nada de esto es un destino inexorable. Estamos a tiempo de cambiar el rumbo. No habrá paz social sin justicia social, ni justicia social sin una transición justa, popular y democrática, al servicio de los pueblos y del bienestar de la clase trabajadora. Muchas gracias.

Sra. Rosario Nomdedeu Moreno

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Buenas tardes, gracias a todas las personas que todavía permanecen aquí y bueno, soy Rosario Nomdedeu, representante de la Unión Internacional de Personas Pensionistas y Jubiladas de la Federación Sindical Mundial. Esta será, ante el Plenario de la OIT, un año más, la única intervención representando a las personas pensionistas de todo el Planeta. Ya llevamos casi diez años consecutivos defendiendo, ante este foro, los derechos y las reivindicaciones de las personas en su etapa final de la vida, después de haber trabajado decenas de años para mejorar la realidad de este Mundo. Pero, ustedes, dirigentes de los Gobiernos y de las patronales de los países capitalistas, parece que no se han enterado ni tomado nota de lo que en justicia pertenece a una gran parte de personas con derecho a voto en el Planeta. Sólo reclamamos, como dice nuestro primer eslogan fundacional “larga y digna vida para las personas de más de sesenta años” Nuestro colectivo no es un gasto, como afirma la dirección del Fondo Monetario Internacional. Lo afirman dado que su única lógica y objetivo es que haya beneficios para una minoría rica, explotando a las personas trabajadoras, dado que a las que estamos jubiladas ya no nos pueden explotar en los puestos de trabajo pero, esa es la realidad. Nuestra Unión Internacional afirma que “no somos ningún gasto”, nuestras pensiones las hemos pagado con lo que hemos cotizado durante decenios, y además seguimos aportando a la sociedad los principales valores que ella tiene, sabiduría, experiencia, equilibrio, capacidad para juzgar y dar consejos, y sobre todo una gran voluntad de ayuda a las personas que más lo necesitan, los jóvenes, nuestra descendencia directa. Ustedes son responsables de nuestras dificultades, ustedes promovieron la privatización de las pensiones públicas, con la ayuda del dictador Pinochet y los sindicatos pactistas amarillos la Confederación Sindical Internacional ahora mismo. Y ustedes siguen impulsando estas privatizaciones, por ejemplo, con el Plan Europeo de Pensiones Personales, aprobado hace un año por el reglamento europeo, y con las pensiones privadas acordadas en los convenios colectivos. Saben ustedes, como gestores del capitalismo, que las pensiones privadas quiebran una tras otra. En Estados Unidos es donde más quiebran, llevando a las vulnerables personas jubiladas a volver a buscar trabajo o a decidir que o compran los medicamentos o compran la comida, ya que su pensión no es suficiente para las dos cosas. Llegan a quebrar incluso las pensiones privadas de lujo, como la de los diputados del Parlamento de la Unión Europea, hecho que hace pocas semanas provocó un debate en la Unión Europea, en busca de que el dinero público les salvara del desastre. La verdadera solución universal, para el citado objetivo de vida digna, son las pensiones públicas, prohibiendo el negocio fraudulento de las privadas, como acaba de hacer el Gobierno de Bolivia. Todo un ejemplo que deberían seguir todos los estados del Planeta para respetar el artículo veinticinco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Solo así, siguiendo lo que la ex Unión Soviética ya demostró como posible y realizable, hace más de cien años, se acabará con la vergonzosa discriminación que sufrimos las mujeres en el tema pensiones. Los datos mundiales demuestran que las mujeres cobramos entre un 30 y un 40 por ciento menos de pensión que los hombres, después de haber desarrollado tareas similares. Lenin, en el



año 1917, ya universalizó el derecho a una pensión, cuando la riqueza en el Planeta era muy inferior a la que actualmente tenemos. Por primera vez en la ex Rusia de los Zares, las mujeres que trabajaban en su casa y las personas que trabajaban en el campo pasaron a tener el derecho a cobrar una pensión. Por cierto, pensión que permitía vivir dignamente. Lo mismo sucede aún hoy en los países que no aceptan el Capitalismo como sistema económico, países que no obedecen al Fondo Monetario Internacional, países que intentan construir una sociedad sin explotación laboral, me refiero a Cuba, China, Viet Nam, República Popular Democrática de Corea y Laos. Como ustedes saben, pero se esconden de decirlo y propagarlo, en estos países no se ven personas ancianas removiendo basura para encontrar comida, ni se las ve durmiendo en la calle, como pueden verse en Nueva York, Londres o París. ¡Basta ya de capitalismo explotador! ¡viva la clase obrera! ¡Viva la Federación Sindical Mundial! ¡Larga y digna vida para las personas pensionistas! Gracias.

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Presidente (Qatar)

Muchas gracias. Con eso concluimos nuestra lista de oradores para esta sesión. Les agradezco mucho su participación y se levanta la sesión.

► Martes, 13 de junio de 2023

Sr. Muhammad Zahoor Awan

Vicepresidente trabajador (Pakistán)

Compañeros y compañeras, señoras y señores, es un auténtico placer para mí inaugurar la duodécima sesión de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta mañana, empezaremos prestando atención al primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que se publicó en la página web de la Conferencia como, actas dos a revisión uno. Después seguiremos con la discusión general sobre el Informe de la Presidenta del Consejo de Administración, la Memoria del Director General y su anexo. Seguiré la lista de oradores, tal como aparezca en pantalla. La Comisión de Finanzas me ha informado de que esperan terminar sus trabajos esta mañana y que pretenden presentar su informe a la plenaria esta tarde, por tanto, pido comprensión y flexibilidad para los oradores que estén previstos para intervenir esta tarde porque, puede ser, que haya cambios de última hora en la lista de oradores debido a estas circunstancias excepcionales. Vamos a empezar, sin más dilación. Señoras y señores, les invito a prestar atención a las Actas núm. 2A, primer informe en la Comisión de Verificación de Poderes. Permítanme recordarles rápidamente que los miembros de esta Comisión de Verificación de Poderes son la Sra. Tania Marie Samuelsen de Noruega, la Presidenta, el Sr. Fernando Illanes Martínez, de México, que es Vicepresidente en nombre de los empleadores, el Sr. Jeffrey Bought y que es el Vicepresidente, en nombre de los trabajadores. Voy a dar la palabra ahora a la Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes, la Sra. Samuelsen que, va a presentar el tercer informe de la Comisión. Tiene la palabra señora.



Sra. Tanya Marie Samuelsen

Gobierno (Noruega)

Señor Presidente, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores. Es un honor y un placer para mí, presentar a la plenaria de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes. Este informe, está en las Actas núm. 2A , e incluye información sobre la composición de la Conferencia, así como, las conclusiones de la Comisión, respecto al tema de la representación de Birmania, en esta reunión de la Conferencia, en relación con su mandato, para examinar los poderes de las delegaciones ante la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes, suele comentar la composición general de la Conferencia y, a este respecto me gustaría mencionar dos puntos. Primero, con 172 Estados Miembros que han acreditado una delegación, el nivel de participación general en la Conferencia está un poco por encima del nivel anterior a la pandemia y anterior al Centenario de la OIT, de hecho, tras una participación récord de 178 Estados Miembros en la reunión del Centenario, la participación sigue siendo elevada en 2021 y 2022, probablemente gracias a la posibilidad de participar plenamente a distancia. Sin embargo, la Comisión de Verificación de Poderes, sigue convencida de que ninguna plataforma en línea puede ofrecer a los participantes, la misma experiencia de interacción personal y de contactos personales directos que facilitan la creación de consenso. En relación con los 14 miembros que no están representados en esta reunión de la Conferencia, la Comisión, está preocupada porque al no nombrar una delegación o al no conseguir acreditar a una delegación plenamente tripartita, los Gobiernos, privan a los empleadores o a los trabajadores de su país, según sea el caso, de su derecho de estar representados ante el principal órgano de elaboración de políticas de la OIT y de poder participar activamente en su trabajo. En segundo lugar, hay un aumento continuo de la participación de mujeres en la Conferencia, en el último decenio, la proporción de mujeres en las delegaciones cayó durante el último año, este año estamos estancándonos en un treinta y 6,6 por ciento. Además, las mujeres siguen estando distribuidas de manera desigual por cargo y grupo. La Comisión, una vez más, ha destacado la importancia de alcanzar ese objetivo mínimo de participación de mujeres en todos los grupos y en todas las delegaciones, incluso en cargos de dirección dentro de las delegaciones, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género. Esperemos que esta tendencia vuelva a repuntar el año que viene. Y ahora permítanme centrarme en la cuestión de representación de Birmania. Como el año pasado, la Comisión se enfrentó a dos conjuntos de credenciales, en oposición, las autoridades militares que tomaron el poder en febrero de 2021 por un lado y el llamado Gobierno de Unidad Nacional por otro lado. Como ya sabrán, la Comisión de Verificación de Poderes, tomó la decisión de no reconocer ninguna autoridad como Gobierno legítimo en línea con la posición de la Asamblea General de Naciones Unidas y ha tenido el efecto de que Birmania no ha sido invitada a la Conferencia ni a las sesiones del Consejo de Administración ni a otras reuniones de la OIT. La Comisión señaló que en diciembre de 2022 la Asamblea General de Naciones Unidas decidió, una vez más, aplazar la decisión sobre las credenciales de Birmania. También señaló que varias entidades habían aplazado el estudio de la cuestión, incluida la Comisión de Verificación de Poderes, en la última septuagésimo sexta Reunión de la Asamblea Mundial de la Salud. A la luz de todas estas explicaciones, la Comisión decidió que ningún delegado de Birmania fuera acreditado en esta Reunión de la Conferencia, sin embargo, la Comisión consideró que en la OIT, la cuestión no se puede quedar ahí, tomó nota con preocupación de que sigue habiendo ambigüedad respecto a la cuestión de la representación de Birmania y que eso no solo afecta a la representación



del Gobierno de Birmania en la Conferencia Internacional del Trabajo, sino que también, prejuzga la posible participación de empleadores y trabajadores de Birmania en la Conferencia y en otras reuniones tripartitas. Por tanto, expresó con un lenguaje muy comedido, que en el futuro tendrá que explorar esta situación para resolverla y dijo, y cito «Con vistas a esta situación que es específica a la OIT porque tiene una estructura tripartita única, la Comisión considera que la ausencia continuada de orientaciones de la Asamblea General de Naciones Unidas y si sigue habiendo una ausencia de orientaciones de la Asamblea General de Naciones Unidas, puede, en su debido momento, tomar la decisión de permitir a los mandantes tripartitos de Birmania permitir su participación activa en el trabajo de la Organización» y con esto les invito a tomar nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes que está a su disposición en la página web. Gracias.

Sr. Muhammad Zahoor Awan

Vicepresidente trabajador (Pakistán)

Muchísimas gracias compañera Samuelsen, por habernos presentado este informe de la Comisión de Verificación de Poderes. La Comisión de Verificación de Poderes ha adoptado unánimemente su informe y solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido, tal como se presenta en las actas número dos a, revisión uno. De conformidad con el artículo 31, párrafo 3 del Reglamento interior de la Conferencia, la Conferencia tomará nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes sin discusión, pero me gustaría saber si hay alguien que esté en desacuerdo. Vamos a ver con la secretaria si hay alguna mano que se levanta, no es el caso, no hay ninguna mano, nadie muestra desacuerdo. Como no se van a escuchar comentarios respecto al informe, quiero darles las gracias a los responsables de la Comisión por su excelente trabajo. Entiendo que el ambiente en la Comisión fue muy positivo y que el trabajo se desarrolló con una colaboración muy fructífera. Muchísimas gracias compañeros y compañeras. ¿Puedo entender ahora que la Conferencia toma nota del informe de la Comisión de Verificación de Poderes? Y ahora compañeros y compañeras, señoras y señores, vamos a pasar a el trabajo habitual de la Conferencia. Invitaremos a los oradores que están aquí en mi lista a intervenir. Por ahora, lo que he visto para esta sesión de la mañana es que, hay más de 30 oradores que van a intervenir, así que, les pido humildemente a todos los oradores que se ciñan realmente a los tiempos impartidos, que son de cinco minutos. Les agradezco ya desde ahora su cooperación y voy a dar la palabra al Viceministro de Trabajo y Previsión Social de la República Popular Democrática de Lao para que intervenga. Señor Inthalath, gracias y tiene la palabra señor.

Sr. Phongsaysack Inthalath

Gobierno (República Democrática Popular Lao)

Excelencias, Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. Muy buenos días, en nombre del Gobierno de la República Popular Democrática de Lao, es un gran honor felicitar formalmente al Presidente y Vicepresidentes por haber sido seleccionados para la presidencia de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Creo firmemente que bajo su presidencia, esta Conferencia, será un gran éxito. Señor Presidente, me gustaría decir que la estrategia rural de empleo es una estrategia esencial de Lao, que vincula y apoya la legislación pertinente con el desarrollo económico y social nacional. El Plan de Desarrollo y para el Bienestar Social,



los planes sectoriales pertinentes para la creación de empleo decente y sostenible en las zonas rurales para aumentar ingresos, mejorar los medios de subsistencia, reducir la pobreza y regular la migración laboral en las zonas urbanas, por tanto, el apoyo a esta estrategia es necesario y el Gobierno se está concentrando y está tratando el tema con la OIT para respaldar el desarrollo de legislación en materia de legislación de empleo, salarios mínimos, SST y desarrollo de competencias. Respecto a la cuestión de la migración laboral y por motivos de empleo, el brote de COVID-19, ha dado lugar a altos niveles de desempleo, lo que ha generado que, muchos hombres y mujeres de Lao busquen nuevas oportunidades incluso en forma de empleo autónomo para dar medios de subsistencia para ellos y sus familias. Las familias de los migrantes han sufrido financieramente la pérdida de las remesas que se les mandaban. La economía, ha empezado a repuntar después de que se liberaran las restricciones debidas al COVID-19, pero todavía estamos por detrás de la fase previa a la COVID-19. La depreciación de la moneda y la alta inflación ha venido de la mano de nuevos desafíos. El abandono escolar está al alza y la cantidad de jóvenes que migran a países vecinos con empleos poco remunerados y poco cualificados es un fenómeno que se está produciendo. El rápido cambio de la tecnología, la innovación y los cambios climáticos y la integración, han sido temas que han influido significativamente en las políticas nacionales y en el compromiso respecto a la industrialización y a la modernización. Las normas nacionales sobre competencias son un elemento que se utiliza para fomentar el desarrollo de competencias entre los trabajadores de distintos sectores. La creación de capacidad para mejorar competencias y el sistema de formación profesional de mayor calidad y con una mejor gestión, es algo en lo que estamos trabajando. La protección social es una de las prioridades gubernamentales, a través del Plan de Desarrollo Socioeconómico de nueve años del país. Como resultado y, con el apoyo de la OIT, se elaboró y promulgó, la Estrategia de Protección Social Nacional con tres pilares, seguro de salud, seguridad social y bienestar social. El Gobierno ha tenido mucho éxito al ampliar el seguro médico nacional, que ahora tiene una cobertura del 94 por ciento de la población, con subvenciones y contribuciones para los trabajadores en situación informal de empleo y para las personas que dependen de ellos. Además, con el apoyo de la OIT, hemos ratificado los Convenios núms. 155 y 187 de julio de 2022. Aprovecho esta ocasión, para expresar nuestro agradecimiento a la OIT en el país y a la Oficina Regional por la colaboración continua y por su apoyo al Gobierno y a organismos privado, también a entidades tripartitas, con una excelente relación con los interlocutores de desarrollo internacionales, las organizaciones de la sociedad civil y otras embajadas en el país. Muchísimas gracias, que tengan salud y que la Reunión sea realmente un éxito. Gracias.

Sr. Michalakis Antoniou

Empleadores (Chipre)

Gracias. Empiezo felicitando al Presidente, al Director General y a su equipo por la Memoria para la «Promoción de la justicia social» y del trabajo decente. El concepto de una Coalición de Justicia Social es una iniciativa muy oportuna que, tiene el potencial de aportar cambios positivos y promover la agenda de la OIT, es una propuesta realista que apoya el crecimiento y la productividad, el desarrollo de las competencias y empresas sostenibles. Desarrollado en consulta con los mandantes. Una de las cuatro dimensiones de la justicia social que el Director General lista en su informe es la transición justa. Tal como se menciona en el informe, la transformación tecnológica es uno de los factores que afectan a una transición justa. Las tecnologías y los sistemas se apoyan en la inteligencia artificial y transformarán las economías y el mundo del



trabajo de manera profunda. Como otras revoluciones industriales en el pasado habrá tareas que serán automatizadas y otras que empezarán a ser posibles en una escala y una magnitud que no podemos imaginar. Habrá nuevos empleos que se creen para utilizar nuevas tecnologías basadas en la inteligencia artificial mientras que otras se volverán obsoletas. Si estamos impresionados por lo que vemos en los medios de comunicación, cada día, tenemos que tener en mente que es tecnología de la inteligencia artificial como otras tecnologías que han perturbado el pasado, la inteligencia artificial garantizará un nuevo ámbito de actividades económicas e industriales que definirán nuestra era. Habrá cuestiones jurídicas, éticas, reglamentarias que se tendrán que tratar y se tienen que tratar hoy. Las tecnologías proliferarán en años, no en decenios y es necesario que haya debate tripartito. Se están empezando a desarrollar la inteligencia artificial y los debates para regularla están en curso y los interlocutores sociales participan activamente en las deliberaciones. El diálogo social, no puede ser siempre tan rápido pero sus resultados ayudan a optimizar el consenso y a minimizar las fricciones sociales. El diálogo social funciona a nivel nacional mejor y ayuda a mantener unas buenas relaciones laborales. Es el caso de Chipre, nuestro país tiene una tradición de diálogo tripartito cuyos resultados son algo de lo que nos beneficiamos continuamente. El Ministerio de Trabajo y Seguro Social, ha llegado recientemente a un acuerdo sobre el coste de la vida y otras prestaciones y, a través del diálogo social, la buena fe y el respeto mutuo. Decidimos reanudar negociaciones estructuradas con el objetivo de diseñar un arreglo permanente tras esta diferencia y que empezará en 2025. No podemos decir que hayamos alcanzado todos nuestros objetivos en su totalidad, pero sí que podemos decir que tenemos un acuerdo alcanzado pacíficamente y podemos ahora avanzar. La gran integración de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo no es algo que vaya a producirse en un futuro lejano, es algo que ya se nos está echando encima, por tanto, no podemos dormirnos en los laureles en nuestras deliberaciones en relación con este tema. Estoy convencido de que los Gobiernos, empleadores y los trabajadores, pueden alcanzar consenso y pueden forjar un futuro en el que los beneficios de estas tecnologías pueden ser fomentados para todos. Estamos preocupados y pensamos que lo mejor es empezar a hablar de estos temas lo antes posible. Gracias.

Sra. Irina Kostevich

Gobierno (Belarús)

Presidente, distinguidos delegados, doy la bienvenida a los delegados en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en su Memoria el Director General, cada año, nos invita a tratar las cuestiones acuciantes del mundo del trabajo y de la protección social. En el marco de este debate tenemos una ocasión única para conocer las novedades en las relaciones sociales y laborales y también conocer las novedades en la legislación nacional. Este año los cambios en el ámbito laboral y social son especialmente agudos, nuevas formas de empleo surgen como, por ejemplo, el teletrabajo, el trabajo en plataformas y consideramos que es un verdadero desafío para los sistemas tradicionales de relaciones profesionales. La pandemia del COVID-19 fue una dura prueba para los sistemas de trabajo y sistemas de protección social en numerosos países del mundo y los esfuerzos, sin precedentes, han sido necesarios para atenuar los efectos negativos que aumentaban el desempleo y que erosionaban las garantías sociales y de trabajo. Así que, acogimos con mucho entusiasmo la iniciativa del Director General de una Coalición Mundial para la Justicia Social. Apoyamos plenamente que, es necesario fomentar la cooperación multilateral y garantizar la acción de todas las partes de la OIT para alcanzar los objetivos en materia



de justicia social. La política del Gobierno de Bielorrusia se basa en el principio fundamental de la justicia social y, de hecho, es la piedra angular de la ideología de la sociedad bielorrusa. Estamos convencidos de que el crecimiento económico no garantiza en sí, la igualdad entre las personas, sino que, es necesario tener mecanismos adecuados que repartan adecuadamente los recursos. A este respecto, el sistema de interlocutores sociales tiene un papel muy importante y garantiza intercambios constructivos entre los órganos gubernamentales, los empleadores y los sindicatos. Señoras y señores. la Coalición Mundial para la Justicia Social, debe reunir a los mandantes tripartitos de la OIT que debe e impulsar, de nuevo, a la Organización para que cumpla los objetivos consagrados en la Constitución de la Organización. ¿Pero qué papel tiene Bielorrusia en todo este proceso? Los trabajadores de Bielorrusia y sus empresas, las empresas de nuestro país, pueden contar con la OIT para garantizar los Objetivos de Trabajo Decente para todos y que se realicen los objetivos y principios de la justicia social, el problema está en que, en esta reunión la Conferencia, ha adoptado unos instrumentos que, en lugar de garantizar la cooperación con Bielorrusia, proponen que a nuestro país se le impongan sanciones masivas, en virtud del artículo treinta y tres de la constitución de la OIT. Son sanciones que no solo tienen que ver con los intereses de nuestro estado, sino, sobre todo, tienen que ver con los intereses de nuestros ciudadanos porque supondrán pérdida de ingresos para la población, aumento del desempleo y un empeoramiento de los programas sociales. Esta es la justicia social de la que se hace gala en este estrado. Ayer se hablaba de desplegar toda la energía necesaria para cumplir con el mandato de la OIT en la justicia social, está claro que, la OIT trabaja para aplicar planes que apuntan a destruir la economía en el ámbito laboral y social en Bielorrusia y eso va en contra de lo que tiene que hacer esta Organización. A este respecto, los Estados Miembros de la OIT tienen una gran responsabilidad que asumir en esta situación. Desde aquí, me dirijo una vez más a las delegaciones de todos los Estados soberanos y a todas las personas de buena voluntad a las que no le es indiferente el destino de la OIT. Dejen de politizar la OIT y de transformarla en una palanca para hacer presión y responder a los intereses colectivos de occidente. Si estamos unidos podremos resolver todos los problemas, por muy complejos que sean, en justicia social. Solo juntos podremos alcanzar la victoria. Gracias Presidente.

Sr. Steven Humphrey Mac Andrew

Gobierno (Suriname)

Señor Presidente, representantes de los interlocutores sociales, Ministros colegas, señoras y señores, buenos días. Para mi supone un privilegio dirigirme a esta Reunión de la CIT, de nuevo, como Ministro de Trabajo, Empleo y Asuntos de la Juventud de Surinam. Deseo aprovechar esta oportunidad para dirigirme al nuevo Director General, Sr. Gilbert Houngbo, le deseo todo éxito en su mandato y gracias por esta excelente Memoria. Pese a los desafíos actuales económico financieros que sufre Surinam, tenemos la firme convicción de que, el trabajo decente es imperativo para conseguir la justicia social en el mundo y es que, encierra el potencial de los cuatro pilares, a saber, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, diálogo social y tripartismo, protección social y protección laboral. Además, ante un empleo pleno, productivo y libremente elegido, también, estamos convencidos de que la paz universal y duradera, solo se puede conseguir con justicia social. Señor, vemos que nuestro tercer Programa de Trabajo Decente por País, que se aplicará para el periodo 2023-2026, constituye el vehículo principal para conseguir la justicia social en Surinam. Dicho programa se centra mucho en el empleo, la empleabilidad, la transición justa,



igualdad de oportunidades y diálogo social. Además, dicho programa de trabajo decente recalca cuales son los grupos vulnerables y como conseguir la transición de la informalidad a la formalidad. Señor Presidente, deseo destacar que, establecí hace un par de semanas una Comisión para el Espíritu Empresarial y la empleabilidad de los pueblos tribales indígenas. Con seis meses de actividades. También, quiero darles una instantánea breve sobre otras actividades que realiza nuestro Ministerio para incentivar el trabajo decente y la justicia social. Cumpliremos, en breve, una formación de seis meses con respecto a los nuevos inspectores de trabajo. Igualmente, celebraremos reuniones sobre la legislación laboral, promulgaremos una nueva Ley sobre la Igualdad de Trato y contra la Violencia y el Acoso Sexual, sobre la Comisión Inclusiva del Mercado de Trabajo y también, finalizaremos los primeros históricos pagos del Fondo de Prestación Parental. Podemos indicarles sin vacilación alguna que, apoyamos plenamente la llamada en pro de una Coalición Mundial para la Justicia Social. Tenemos una gran cobertura forestal y somos uno de los países con la menor deforestación y niveles de carbonización del mundo, con zona costera, pero muy vulnerables, por ello, insistimos en que es necesario que las prácticas empresariales se adapten al medioambiente y al igual que el DG, estamos de acuerdo en que el sector privado, sobre todo, las PYME y microempresas, pueden ser fundamentales en esta transición justa, generando empleos nuevos, decentes y verdes, introduciendo nuevas tecnologías. Por ello, Surinam avanza en la aplicación de un proyecto que se titula, Armonización del Mercado de Trabajo con Otras Industrias, financiado por el Banco Interamericano de desarrollo y también, para poder fomentar empleos en nuevas industrias. Igualmente, les puedo indicar que nuestro Programa de Trabajo Decente de País, incluye, en efecto, los objetivos de la transición justa acordados por los asociados tripartitos. Tras la pandemia, atestiguamos un aumento de la migración de trabajadores cualificados. Migración regular e irregular. Todos encierran el potencial de perjudicar el desarrollo de algunos países y Surinam no es una excepción. Con nuestro Programa de Trabajo Decente, tenemos como fundamental objetivo fortalecer la gobernanza de la migración laboral en nuestro país. Señor, deseo concluir mis breves observaciones, señalando que, Surinam prevé la adopción de la recomendación sobre las pasantías en esta CIT. Una vez que nuestro Programa atienda precisamente este sistema de aprendices, en nuestro país, queremos establecer un programa nacional de aprendizaje cuanto antes, como parte de la aplicación del Programa de Trabajo Decente en nuestro país. Gracias señor Presidente.

Sra. Marta Elena Feitó Cabrera

Gobierno (Cuba)

Presidente, distinguidas delegadas y delegados. Después del fin de la emergencia de salud pública a nivel internacional por COVID-19, en el mundo, existe una coyuntura de inflación y crisis en los abastecimientos de alimentos y combustibles. Según informes publicados por la OIT, el déficit mundial de empleo ascendió a 463 millones de personas en 2022. Los salarios mensuales disminuyeron, en términos reales, un 0,9 por ciento. Setecientos millones de personas Vivían en la pobreza extrema y millones de ellas todavía no tienen acceso a ninguna protección social, por ello, son pertinentes los puntos que se debaten en esta conferencia. Las políticas y acciones que adoptemos deberán centrarse en el bienestar de las personas, en generar empleos decentes, hacer frente a los retos que plantea el cambio climático, promover y proteger la formación profesional y garantizar protección social para todos. Si pretendemos mejorar las actuales condiciones, no debe aplazarse la acción internacional de enfrentamiento al cambio climático, como tampoco debe convertirse



en una carga adicional imposible de asumir por nuestros países en desarrollo, sin la debida cooperación, apoyo y comisión de financiación por parte de los países desarrollados. Los cubanos hemos aprendido a no darnos por vencidos. A pesar de la compleja situación económica del país, agudizada por el recrudecimiento ilegal y genocida bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por el Gobierno de Estados Unidos a Cuba hace más de seis décadas, el país avanza en el cumplimiento de la Agenda Veinte Treinta para el desarrollo sostenible a través de macro programas y proyectos, entre ellos, el macro programa, Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social. Que incluye, entre otros, un programa de trabajo digno con políticas inclusivas para garantizar el acceso a empleos de calidad, reduciendo la informalidad, promueve los empleos verdes y la economía social y solidaria. Se han reconocido nuevos actores económicos que han impactado favorablemente en la generación de empleos unido a un programa para el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo que considera a todos los actores económicos. Se incluyen también, políticas sociales encaminadas a prevenir, atender y transformar situaciones de vulnerabilidad de personas, familias y comunidades, así como, para garantizar sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones de cobertura universal que ofrece prestaciones monetarias en servicio y en especie. El sistema de salud de cobertura universal y gratuita ha protegido de forma masiva a la población con candidatos vacunales propios, logro de la ciencia cubana y el sistema de educación de similares características permite la formación a lo largo de la vida. Aunque en el Caribe ya son evidentes los efectos del cambio climático con la devastación de los medios de vida locales en los sectores del turismo y la agricultura, por solo citar algunos ejemplos, Cuba implementa el Programa Tarea Vida, que es el plan del Estado para su enfrentamiento, que contiene acciones estratégicas en armonía con el Programa de Trabajo Digno, la economía mundial es incierta, inestable y se encuentra en crisis. Lejos de incentivar la construcción de un mundo más solidario y cooperativo, se multiplican las desigualdades, la pobreza, el hambre y la exclusión. Los esfuerzos nacionales en el cumplimiento de la Agenda Veinte Treinta, deben ser respaldados con acciones concretas en materia de acceso a mercados, financiamiento, en condiciones justas y preferenciales, creación de capacidades, transferencia de tecnología y cooperación norte-sur. Si pretendemos construir un mundo mejor, es indispensable luchar por un orden internacional justo, democrático y equitativo centrado en el ser humano y en los pueblos del mundo. Muchas gracias.

Sr. Laurent Berger

Trabajadores (Francia)

Señor Presidente, señoras y señores representantes de Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Soy el Secretario General de la CFDT y les saludo desde la Confederación Sindical Francesa, al cabo de tres años de un funcionamiento perturbado, ahora esta conferencia, puede reanudar el diálogo tripartito en un foro dedicado a la promoción de los derechos de los trabajadores, el bienestar en el trabajo y la justicia social y no hay justicia social si no hay libertad sindical, estoy aquí representando a todos los compañeros sindicalistas en prisiones y reprimidos en tantísimos países. La crisis que acabamos de atravesar, la vuelta a la guerra en Europa que, no nos evita olvidar otras guerras y también, la crisis ambiental nos hace querer alzar la voz para una mayor lucha por la fraternidad y la igualdad y los más vulnerables pagan el costo mayor. El trabajo informal, los trabajadores esenciales, han encarado unas cotidianidades insostenibles y ello, para ayudar a sus familias con pérdida de millones de empleos y también pasando factura en la salud. Los países del sur en



prioridad, muestran que el acuerdo en noviembre de 2022 debe hacer que haya financiación ante los perjuicios y daños que ha sufrido por las catástrofes climáticas los países, sin embargo, no se está haciendo al respecto gran cosa. Siente años nos separan del horizonte de 2030 y los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas adoptaron el acuerdo de país y también los ODS y la Comisión sobre los Asuntos Generales sobre una Transición Justa, aparte de ser normativa, debe asumir responsabilidades y hacer reflexionar a los mandantes sobre una actuación urgente, concreta y eficaz. El aprendizaje debe ser revalorizado, la igualdad de género es un objetivo fundamental en la búsqueda del trabajo decente y en cuanto a la lucha contra las desigualdades, es un desafío abrumador que no hace más que aumentar en todo el mundo porque todo está vinculado, cuando son grandes las desigualdades, el afán de acumular competencias se reduce, hay una gran movilidad económica y social y el desarrollo humano se ve obstaculizado, todo se ve interrelacionado. La confianza sobre los poderes públicos se reduce, los logros sociales se reducen, los episodios de conflicto explotan y entonces, lo que tenemos que hacer es pasar a la acción antes de tener que reaccionar meramente. Sobrevivir a la COVID nos ha dado una lección y es que la inclusión en el medio laboral de un foro o un entorno saludable, no cabe duda de que, es un derecho fundamental, nos felicitamos de ello, pero no basta. La OIT debe mostrar que tiene la capacidad, a través de medidas concretas de reforzar el sistema multilateral en este sistema para que así, el trabajo tenga el valor y lugar que le corresponde, reduciendo los impactos de la mundialización cuya finalidad hasta ahora solo es económica. Hay que dar un mejor lugar a trabajadoras y trabajadores. Contamos pues, con la Coalición Mundial para promover al nivel más elevado la justicia social, a través de grupos temáticos para los trabajadores indispensables para la supervivencia de la humanidad. Que no corra el riesgo la OIT de decepcionarnos. Gracias.

Sr. Suchart Chomklin

Gobierno (Tailandia)

Estimado señor Presidente. En nombre del Gobierno Real de Tailandia, para mí es un honor pronunciar esta alocución ante la Conferencia, de nuevo, este año. Para comenzar, diré que apoyo la noción del nuevo Director General, el Sr. Gilbert Houngbo, de una Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social, que mejorará la cooperación internacional y afianzará la capacidad de los Estados Miembros en la promoción de este objetivo común nuestro, la justicia social. Tailandia está volcada en ese afán y ha asumido una función activa en la promoción de la justicia social y del trabajo decente en el plano nacional, regional e internacional. reconocimos la necesidad de defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de eliminar la desigualdad, a través del diálogo social, de generar resiliencia en tiempos de crisis, a través de la promoción de empleo, de afianzar las instituciones del mercado de trabajo, de reducir la brecha de género en el mundo del trabajo, de mejorar la política de migración laboral y de ampliar la protección social. Al respecto, permítanme hacerles partícipes de cuál es la senda que ha adoptado Tailandia para apoyar a las empresas y a los trabajadores en esta andadura hacia la justicia social. En primer lugar, a través de, una campaña de seguridad, salud en el lugar de trabajo y en el medioambiente, promoviendo el bienestar en el trabajo. Con una cultura de seguridad en los empleos que, apoyamos en la sociedad de forma sostenible en Tailandia. Segundo, promovemos el empleo y evitamos la pérdida de puestos de trabajo organizando distintas ferias nacionales de empleo como la que damos en llamar, Job Expo, para apoyar a toda la fuerza trabajo para hallar un empleo estable y seguro. Además, es



sostenible. Último, no menos importante, nuestro sistema de protección social y laboral es importantísimo para todos los trabajadores y nuestro Gobierno, se emplea a fondo para garantizar que no solo los trabajadores de la economía formal cuenten con esa seguridad, sino también, en la informal que incluye a los trabajadores migrantes más vulnerables para que vean como hay una seguridad de ingresos, acceso a la asistencia sanitaria y un mejor nivel de vida. Distinguidos delegados, la justicia social se consigue, no solo a través del esfuerzo del Gobierno, sino que, debe ser una actuación genuinamente tripartita e integrada de todos los sectores, que incluye a los trabajadores y a los empleadores. Ello resulta esencial. Debemos, para ello, reforzar nuestro compromiso para un mundo de trabajo mejor y juntos lo podemos hacer posible. Finalizo deseando reafirmar el compromiso de Tailandia para ir avanzando y estamos predispuestos a colaborar con otros muchos, para hacer promover la justicia social conjuntamente. Gracias.

Sr. Sameer Nass

Empleadores (Bahrein)

Señor Presidente, en nombre de Dios Clemente y Misericordioso, señor Presidente de la Conferencia, distinguidos miembros de esta asamblea. Saludos. Tengo el placer de dirigirme a ustedes hoy en nombre de los empleadores de los países árabes que participan en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En mi capacidad de Presidente de la Unión de Cámaras Árabes me felicito de los esfuerzos desplegados por el Presidente de la OIT, al servicio de los intereses de empleadores y trabajadores, así como, por todas sus orientaciones sobre las tendencias mundiales que nos interesan a todas las partes interesadas y que incide en el aumento de la productividad y la vitalidad económica. Distinguidos delegados, todos somos bien conscientes de que, vivimos en unos tiempos perturbados por crisis, una tras otra que, repercuten generando perjuicio y por ello es susceptible de acabar con los logros que hemos conseguido hasta ahora. Con agendas de trabajo muy exhaustivas integradas podremos encarar estos desafíos. Reducir el debilitamiento del crecimiento económico y mejorar la inflación y poniendo coto al aumento de los precios. Señoras y señores, queda claro que, todas las temáticas inscritas en el orden del día de esta CIT, así como, todas las reuniones de la Conferencia requieren de nosotros que tengamos en cuenta la Memoria del Director General para promocionar la justicia social, lo cual, afianzara el trabajo decente y la igualdad, gracias a el respeto de toda la normativa vigente en los países. Nosotros, como empleadores y trabajadores debemos hacer nuestra una visión para poder encarar esos desafíos. Por ello, estos esfuerzos deben permitirnos conseguir la justicia social y alcanzar los objetivos ODS. Bien sabemos que, cabe insistir en el derecho de los trabajadores palestinos, como se indica, en efecto, en la Memoria del Director General, desde hace más de cuarenta y cinco años, se insiste en ello y se aportan fondos. Deseo pues que, la OIT rectifique ciertas actuaciones para defender los derechos de los trabajadores palestinos. Distinguidos Miembros de la Asamblea, quizás no los sepan, pero, nuestra voluntad árabe es firmísima, sincera, de ayudar a las sociedades del mundo a resolver todo conflicto y ello gracias a reforzar el diálogo y la convivencia pacífica, para que en el mundo reine la paz, la cooperación, economías fuertes y estables, con miras a mejorar los ingresos mundiales. Así, habrá oportunidades de trabajo adicionales. Es nuestra convicción inquebrantable y la definición de que se aportan, no debe desviarnos de nuestra definición de la palabra trabajador, que es suficiente y que debe tener en cuenta todo fundamento ético sin que sea pues, un desvío de toda legislación incluidos los países árabes. Concluyo, deseando todo éxito a esta



conferencia y que alcances positivos objetivos para mayor colaboración entre todos. Gracias.

Sra. Cyrene Waern

Trabajadores (Suecia)

Gracias Presidente, distinguidos delegados. Como delegada de los trabajadores de Suecia, me gustaría destacar el papel de la OIT, un papel en el que, el sistema tripartito de la OIT contribuye al mundo en el que las estrellas que nos guían son el trabajo decente, la igualdad y la paz. Debemos proteger y promover los derechos fundamentales en todas partes, en un mundo en el que las autocracias aumentan y las democracias disminuyen. Necesitamos aunar esfuerzos más que nunca para defender los derechos fundamentales. En países como Bielorrusia, Birmania, Irán, China, etc. Seguimos viendo a sindicalistas que son perseguidos, encarcelados e incluso ejecutados. El sindicalismo no es un delito, el sindicalismo no es extremismo. Hay que terminar con esto. En nombre de la Confederación Sueca de Sindicatos y en nombre de la Confederación Sueca de Empleados Profesionales, una vez más, deseo expresar nuestra profunda solidaridad con los trabajadores en Palestina. La ocupación ilegal debe terminar, al bloqueo comercial en Gaza se le debe de poner fin y se tiene que detener el acoso cotidiano a los civiles. Queremos reafirmar nuestro apoyo a las fuerzas internacionales que, incansablemente trabajan para una solución pacífica y duradera en la que Palestina e Israel vivan unos al lado de los otros con paz y seguridad. El Director General destaca en su informe «Promoción de la justicia social», que hay desigualdades estructurales en nuestros sistemas. La crisis económica actual debido a la guerra de Ucrania y a las repercusiones de la pandemia, son crisis que están pagando los trabajadores del mundo, especialmente las mujeres que son las primeras que tienen ingresos. Las crisis no las tienen que pagar los trabajadores. Las empresas deben utilizar los beneficios económicos de los años anteriores para navegar, a través de los tiempos difíciles y, al hacerlo, tienen que poder mantener a los trabajadores cualificados para poder volver a florecer después de las crisis. Recuerden que el trabajo no es un producto. La avaricia no puede ser el motor de un mercado de trabajo justo y decente. El mundo necesita una deflación de la avaricia, todo trabajador se merece ser tratado con dignidad, respeto, independientemente de la raza, el género, la orientación sexual, la religión o sus orígenes socioeconómicos. Derechos fundamentales significa que debemos seguir luchando contra la discriminación abogando por la igualdad de oportunidades y desmantelando los obstáculos sistémicos que impiden el progreso. Los Gobiernos deben asegurarse de que los sistemas que existen garantizan un acceso igual de oportunidades, la piedra angular de la justicia social. Debemos esforzarnos por equilibrar las condiciones, garantizando que, cualquier trabajador tiene posibilidades de cumplir su potencial independientemente de las circunstancias y eso supone invertir en educación de calidad para todos, atención sanitaria asequible, sistemas de aumento de competencias y redes de seguridad social. Al eliminar los obstáculos que impiden los progresos y dando un acceso igual a los recursos y oportunidades, allanamos el camino para que, las sociedades sean más democráticas e iguales. El futuro para nosotros, es algo en lo que no podemos ignorar la necesidad acuciante de una transición justa, los desafíos que supone el cambio climático y la degradación ambiental exigen que avancemos hacia prácticas sostenibles y hacia fuentes de energía renovables. La transición debe realizarse con justicia y equidad y garantizando que los más afectados por la transición no se quedan atrás. Los trabajadores deben recibir más formación para poder trabajar en los sectores emergentes. Dar prioridad



a una transición justa, a través de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, puede allanar el camino hacia un mundo más ecológico y sostenible que nos beneficie a todos. Una transición justa a un mundo más verde, no debe incluir trabajo infantil en las minas de cobalto, eso debe terminar, nadie debe ser explotado en el mundo del trabajo con las condiciones justas y un trabajo saludable y seguro debe ser lo que esté siempre en el núcleo de nuestro trabajo. Por último, los beneficios del crecimiento económico deben distribuirse de manera justa y equitativa. Los beneficios del progreso, están demasiado a menudo en manos de unos pocos privilegiados y empeora las desigualdades sociales y económicas. Debemos esforzarnos por que el sistema económico, de prioridad al bienestar de los ciudadanos aplicando una imposición fiscal progresiva, fomentando prácticas empresariales inclusivas y fomentando que haya redes de seguridad social, garantizando que los beneficios del crecimiento económico son compartidos por todos, nos aseguraremos que tenemos sociedades que no dejan a nadie atrás y como conclusión, recordemos que la OIT se fundó sobre la base de una paz universal y duradera que solo se puede establecer si se basa en la justicia social. Gracias.

Sr. Martin Kocher

Gobierno (Austria)

Señor Presidente, señoras y señores. La Memoria del Director General destaca las inquietudes de la justicia social que es la razón de ser de la OIT. Es un objetivo con el que estamos todos comprometidos. La OIT, ya en 2008, en su Declaración para una Justicia Social y un Modernización Justas, mencionó como concepto la justicia social. Un concepto para el trabajo decente. Austria es favorable a una política de coherencia con el sistema multilateral y es muy importante que el trabajo decente se haya definido como objetivo de los ODS, es el ODS 8 de la Agenda 2030. El mundo hoy está en crisis y lo que hemos conseguido se ve amenazado ahora, así lo ha demostrado la pandemia, los interlocutores sociales pueden establecer una buena base con medidas de crisis para que se mantengan los empleos, incluso en circunstancias difíciles. La pandemia también ha desvelado que los sistemas de seguridad social sólidos nos permiten ser más resilientes y así es como los países más ricos han podido recuperarse bastante bien de la pandemia mientras que en los países más pobres, la situación, no ha hecho más que empeorar. Trabajo forzado, trabajo infantil que está a la orden del día en estos países. El Programa para la Justicia Social es muy ambicioso y Austria está a favor de estos objetivos porque la justicia social tiene que ir de la mano de los esfuerzos internacionales. Debemos dar apoyo a los países más pobres para que sus sistemas sean más sociales, peor para eso también, es necesario que exista voluntad política para que se cree la justicia social y se recepten los derechos humanos y la buena gobernanza. Como Ministro de Trabajo estoy muy a favor de estos puntos y Austria influye el tema de la sostenibilidad en todos los acuerdos que firmamos con la Unión Europea porque así exigen el respeto de los derechos en el trabajo y los Derechos Humanos. Estamos a favor del sistema aduanero preferencial de la Unión Europea que también, forma parte de la ratificación de los Derechos Humanos y los Derechos del Trabajo. Por otro lado, pensamos que los controles de la OMC y de la OIT, deben tener en cuenta el derecho del trabajo. Por otro lado, me gustaría destacar varios temas que son importantes para Austria. Por un lado, la Conferencia este año adopta una recomendación sobre los aprendizajes. Es un instrumento adecuado para la formación y adquisición de competencias en el lugar de trabajo. Austria ha tenido muy buenas experiencias con este sistema de formación dual y esperamos que ayude también a otros Estados para que, puedan establecer estos mismos sistemas de formación. Un



segundo tema es el de la transición justa, Austria ya ha adoptado varias iniciativas gracias a un plan de acción. Trabajamos así, con este marco, en favor de la transición justa. No solo son medidas de formación para las acciones ecológicas que ya existen, sino también, de apoyar a las empresas para que, puedan transmitir competencias ecológicas o verdes y, además, también hay que recordar que el diálogo social y la negociación colectiva son importantes. En Austria, son los interlocutores sociales los que se ocupan de la negociación colectiva que abarca, hoy en día en Austria a un 98 por ciento de los trabajadores. Gracias.

Sra. Marilia Agostinho Mendes

Trabajadores (Suiza)

Presidente, Excelencias, señoras y señores. Las crisis de este mundo nos afectan a todos, la crisis ecológica dramática, la inestabilidad geopolítica que vemos sobre todo en la guerra a tan solo unos millares de kilómetros de Ginebra, las desigualdades, cada vez mayores y preocupantes, el desarrollo de distintas novedades tecnológicas de todo tipo. A esto es a lo que se enfrenta hoy el mundo del trabajo y necesitamos justicia social. La Memoria del Director General justamente trata de como alcanzar estos objetivos de justicia social y destaca numerosas posibilidades nacionales e internacionales para avanzar el enfoque que se basa en la persona y en el derecho que la OIT favorece. En el mundo del trabajo estamos muy alejados de esta situación. La precariedad es una nueva realidad y en la economía de las plataformas encontramos nuevas formas de trabajo especialmente precarias. Los trabajadores de las plataformas no tienen protección social y las desigualdades crecientes no se detienen en las fronteras. Las desigualdades salariales son cada vez mayores y la diferencia salarial entre hombre y mujeres ha aumentado en los últimos años, no se ha reducido, a pesar de que, hay empleos realizados por mujeres como los trabajos de los cuidados que, fueron esenciales durante la pandemia de la COVID-19. Por eso, la igualdad salarial, independientemente del género y del origen social y del contexto socioeconómico de las personas es indispensable. La igualdad de género es fundamental para alcanzar los objetivos de la OIT, el catorce de junio es un día muy especial en Suiza, mañana las mujeres y personas solidarias con las mujeres saldrán a la calle, reivindicarán sus derechos, pedirán la igualdad y la lucha contra cualquier forma de discriminación. La lucha feminista del catorce de junio tiene mucha fuerza para alentar al mundo y a Suiza y las desigualdades que nos azotan hoy. Es necesario apoyar estas medidas de huelga y velar porque las mujeres y todas las personas discriminadas tengan los mismos derechos y oportunidades. Fortalecer la posición de las mujeres en el mundo del trabajo hoy es fortalecer la posición de las mujeres en las sociedades. En Suiza hemos conseguido la mejor protección para las mujeres embarazadas y se ha ratificado el Convenio núm. 170 y ahora, respecto a la situación geopolítica, en Europa sabemos que la guerra genocida de Rusia contra Ucrania es intolerable y la condeno. La guerra y la violencia, independientemente de donde se produzcan, generan sufrimiento, toda agresión a la soberanía territorial de cualquier país es inaceptable y además viola la Carta de las Naciones Unidas y los principios de la OIT y las acciones contra la propia población, contra los sindicalistas, como por ejemplo en Bielorrusia y en otros países van en contra de estos mismos principios. Esto es un derecho y no un crimen. En su informe, el Director General, considera que, la justicia social es un hito de un multilateralismo mejor coordinado y es extremadamente necesario. La justicia social, los Derechos Humanos, la protección de la naturaleza, la paz y los derechos, tienen que ser nuestra brújula. Muchas gracias.



Sr. Pablo Mieres

Gobierno (Uruguay)

Distinguidos Ministros, es un gusto estar aquí asistiendo y participando de una nueva Conferencia Internacional del Trabajo. Deseo saludar al Director General como, asimismo, también al Presidente de esta conferencia y deseándoles éxito en conducir nuestras deliberaciones. No podemos dejar de señalar que estamos viviendo tiempos muy desafiantes caracterizados por una sucesión de eventos adversos que han afectado, en especial, al mundo del trabajo. Primero fue la pandemia del COVID-19, con su consecuencia de afectación de empleo a escala planetaria y luego, casi de inmediato, el fuerte incremento de la inflación como efecto de la agresión de Rusia a Ucrania con el obvio impacto negativo en el poder adquisitivo del salario en muchas partes del mundo. No obstante, en nuestro país, hoy hemos logrado recuperar una situación de empleo a nivel superior a los tiempos previos a la pandemia. Las tasas de actividad y de empleo han superado los niveles del año 2019 y la tasa de desempleo es menor con respecto a ese año. Por otra parte, la caída del poder adquisitivo del salario ocurrida en 2020 ya se encuentra en una fase avanzada de recuperación y alcanzaremos muy pronto los niveles de salario real previos a la pandemia. En nuestro país, en Uruguay, la preexistencia de una densa red de protección social, fue un componente decisivo para amortiguar el impacto de la pandemia en el empleo, a través del uso intensivo de los beneficios de la seguridad social, tales como, el subsidio por desempleo y por enfermedad. Estas circunstancias aumentaron la valoración de la formalidad, de modo que Uruguay, ha reducido en cinco puntos la informalidad pasando del 25 por ciento en los años previos a la pandemia al 20 por ciento en la actualidad. En este mismo sentido en nuestro país acabamos de aprobar una profunda reforma de la seguridad social que asegura la sostenibilidad fiscal a medio plazo garantizando las prestaciones jubilatorias y pensionarias para las nuevas generaciones mejorando las jubilaciones más bajas, a través de un complemento solidario, unificando los subsistemas de previsión social en un sistema único con parámetros comunes y aumentando la edad de retiro a sesenta y cinco años, en línea con nuestras características demográficas, todo esto realizado en un proceso gradual de cambio sin afectaciones repentinas y drásticas. Pero el mundo del trabajo también enfrenta otros desafíos propios, en particular, asistimos a una revolución tecnológica caracterizada por los procesos de automatización y robotización a la que se suma, además, el impacto directo de la inteligencia artificial. Esta realidad provocará la desaparición inminente de muchos puestos de trabajo, particularmente de los más vulnerables. Ante esta situación, nos parece fundamental que los Estados respondamos desarrollando y expandiendo nuestras redes de protección social construyendo y promoviendo la formalidad laboral, así como, la capacitación laboral y el cambio educativo. El otro desafío consiste en los cambios en la distribución de tiempo de trabajo y la posibilidad de la reducción de la jornada laboral. En el caso de los tiempos de trabajo, su flexibilidad y la formación, no pueden representar la pérdida de derechos y protección de los trabajadores. En el caso de la reducción de la jornada laboral, debe aceptarse que esta, solo podrá ocurrir si se vincula directamente a un aumento de la productividad y esta debe necesariamente definirse con especificidad frente a cada sector de actividad o incluso a cada empresa. Frente a este panorama, destacamos la importancia del diálogo social tripartito, imprescindible para atender con éxito las adversidades y desafíos señalados. En nuestro caso, el diálogo social tripartito, durante estos años, ha jugado un papel fundamental en la definición de las estrategias para enfrentar la pandemia, el impacto inflacionario y la recuperación del empleo y del salario. Finalmente, quiero saludar y apoyar la oportuna iniciativa del



Director General, relativa a la denominada cumbre sobre el mundo del trabajo, centrado en la justicia social. La calificamos de oportuna, dado que, la coyuntura mundial, que debería estar centrada en los esfuerzos para mejorar las condiciones de vida de nuestros pueblos y avanzar en la construcción de la justicia social, lamentablemente muestra que nos enfrentamos a un peligroso escenario de incertidumbre global con situaciones crecientes de flagrantes violaciones del derecho internacional que amenazan la convivencia actual y futura de nuestros pueblos. En este difícil escenario, la OIT debe cumplir un rol fundamental, por lo que, deseamos al Director General y su equipo, el mayor éxito en su gestión y le transmitimos la plena disposición de Uruguay para colaborar constructivamente en ese esfuerzo. Muchas gracias.

Sr. Michail Shmakov

Trabajadores (Federación de Rusia)

Señor Presidente, señoras y señores compañeros. Hoy vemos nacer un nuevo sistema de relaciones internacionales y el derrumbe de un mundo unipolar. Durante cierto tiempo tendremos que vivir con un nuevo paradigma, el nuevo mundo multipolar, exige que la OIT tenga un papel específico que preserve los valores de la Organización y hay algunos puntos de vista que imponen algunos países. Es necesario que los valores se respeten del mismo modo que los convenios. Se trata de valores que tienen que respetarse en todos los centros multipolares del mundo y especialmente pienso en los convenios fundamentales ochenta y siete y noventa y ocho. Durante decenios, la Organización mostró de manera convincente que podía defender los derechos de los trabajadores y contribuir al fortalecimiento de un sistema de relaciones tripartito. Es necesario que tripartismo se desarrolle en todos los polos que surgen por todo el mundo. Las fuerzas económicas y políticas cuando hay países soberanos que se enfrentan a sanciones ilícitas que benefician a algunos países y a empresas multinacionales, se ve como se amenaza la economía mundial, se pierden perspectivas sociales y lanzan a la pobreza a millones de personas. Ya se ha pagado muy caro en el pasado la ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT que forman parte integrante del sistema normativo de la OIT y permite fortalecer la primacía del derecho, en un mundo afectado por los conflictos. Estamos de acuerdo con la principal idea de la Memoria del Director General según la cual, hay que regenerar el diálogo social a escala mundial. Este diálogo debe adoptar la forma de la Coalición Mundial para la Justicia Social, la Coalición de Sindicatos Independientes de la Federación Rusa está dispuesta a seguir adelante con esta Coalición. Nosotros, durante decenios, hemos luchado para que los principios y valores de la OIT, se vuelvan el timón que oriente a toda la sociedad mundial. En el informe se menciona una base sólida sobre la que podremos adoptar medidas decisivas en este sentido, tal como destaca el propio informe, el esfuerzo que apunta la justicia social, supera al mundo del trabajo. Los países donde las desigualdades se ahondan y los déficits de trabajo decente son cada vez mayores, los ciudadanos ya no tienen confianza en las elites y la justicia social es condición indispensable para la paz y la estabilidad. Crear esta Coalición, abre nuevas posibilidades para integrar el tripartismo y el diálogo social en cooperación y en el diálogo multilateral y también en el ámbito de los BRICS. El diálogo social puede ser un mecanismo social indispensable para desarrollar negociaciones colectivas a todas las escalas, también, a nivel mundial con la economía digital, la economía de plataformas y el teletrabajo. Es necesario defender en todo el mundo, el mundo del trabajo, gracias a condiciones de salario adecuadas, la mejora de las condiciones de trabajo, un empleo productivo y todo esto, contribuirá de



manera decisiva al éxito de la Coalición. El respeto a los derechos del trabajo, que son derechos inalienables, es condición previa para la aplicación del Programa de Trabajo Decente de la OIT y para la Agenda de Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible. Es necesario, más solidaridad e ir al rescate de los países pobres que consigue salir a duras penas de las crisis, ya se trate de catástrofes climáticas o de desastres socioeconómicos o la pandemia del COVID-19. Esperamos que la Coalición Mundial para la Justicia Social, esté a la altura de estos objetivos y de resultado reales y esperamos también que permita que haya un nuevo diálogo social. Me gustaría destacar una vez más que si la OIT no se eleva por encima de los conflictos coyunturales actuales, económicos, políticos y militares y no lleva adelante su propia política, en el futuro esta Organización puede ser que las cosas no vayan tan bien como para llegar al segundo centenario de la Organización. Gracias.

Sr. Ekasit Kunanantakul

Empleadores (Tailandia)

Presidente, delegados, distinguidos invitados. En nombre de la Confederación Tailandesa de Empleadores, la ECOT, doy mi más cordial enhorabuena al Sr. Gilbert Hounbo que asumió el cargo como undécimo Director General de la OIT. También aprovecho para presentar el pleno apoyo de mi Confederación a usted y a su equipo en este difícil trabajo. Queremos afirmar que el trabajo de la OIT para promoción de la justicia social y el trabajo decente se ha destacado en la Memoria del Director General, creemos firmemente que la competitividad sostenible en las empresas y el progreso social no se puede conseguir si no se apoyan mutuamente. En los últimos decenios Tailandia ha progresado notablemente en desarrollo socioeconómico y ha pasado de ser un país de ingresos bajos a un país de ingresos medianos. El crecimiento económico rápido, también ha llevado a grandes reducciones de la pobreza. A pesar de los progresos Tailandia se enfrenta a varios desafíos, empleos que cambian rápidamente, una población que envejece y nos encontramos en la trampa de los ingresos medios, debido a la incapacidad de hacer una transición a un empleo de alta productividad y, por tanto, disminuye nuestra competitividad en la región. Experimentamos también un aumento de la educación superior pero hay una falta de coincidencia entre las necesidades del mercado y las competencias. El desempleo se ha reducido un 2,5 por ciento en el primer trimestre de 2023 gracias a la gran recuperación en manufacturas, en venta al por mayor y en otros sectores. El Gobierno tailandés se ha lanzado a unas reformas ambiciosas con el objetivo, a largo plazo, de alcanzar el estatus de país de altos ingresos. Se promueve así, el desarrollo de Tailandia en línea con la economía y con redes de seguridad social para mejorar el bienestar social con una buena gobernanza social y económica. Con la adopción del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos y con la aplicación del modelo económico verde tenemos algunas de las iniciativas que muestran el compromiso de Tailandia para con el desarrollo sostenible. El sistema de seguridad social también da cobertura sanitaria y protección para todos e incluso para los trabajadores de la economía informal a todos los niveles. Las comunidades empresariales en Tailandia están comprometidas con una estrategia nacional para mejorar la competencia. El bienestar social y la preservación del medioambiente. Trabajamos con los diversos interlocutores sociales para mejorar la productividad y también las empresas sostenibles. ECOT, igualmente, apoya la idea de establecer la Coalición Mundial en Pro de la Justicia Social, como destaca la Memoria del Director General, a través del diálogo social y tripartismo, podremos conseguir la justicia social y el trabajo decente. Al respecto, instamos a los Gobiernos a que, ratifiquen el



Convenio núm. 144 sobre las consultas tripartitas. Finaliza diciendo que la OIT es un órgano singular en que empleadores y trabajadores, en pie de igualdad, se reúnen junto con los Gobiernos. Defendamos pues, este órgano tripartito que tanto valoramos, esencial para poder encarar los desafíos mundiales. Gracias.

Sr. Thulas Nxesi

Gobierno (Sudáfrica)

Gracias al señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, distinguidos delegados, señoras y señores. Para mí es un honor dirigirme a esta augusta asamblea en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre de la delegación sudafricana y queríamos también transmitir nuestro agradecimiento a la OIT con su compromiso inquebrantable en pro de la justicia social en todo el mundo. También felicitamos por su Memoria del Director General que se hace eco del pensar de nuestro país en pro de la justicia social esbozando los medios para conseguirlo. Hoy, nos hallamos ante una panoplia de desafíos que puede socavar, a nivel mundial, la justicia social. Esa confluencia de crisis, a parte de la pandemia, hace que pueda crecer la desigualdad, que no haya suficiente inversión en el desarrollo social y en la solidaridad mundial. Y, sin embargo, se requiere una acción colaboradora urgente. Ante todos estos desafíos, la propuesta de luchar en pro de una Coalición Mundial por la Justicia, encierra gran promesa que hará que la justicia social sea un imperativo, a nivel mundial, fomentando el multilateralismo y la colaboración entre los distintos interesados iniciando una coordinación y fortaleciendo la capacidad de los países para abordar su propio déficit de justicia social, se contribuirá al bienestar de las naciones y se apoyaran los esfuerzos nacionales para tener sociedades más inclusivas. Reconocemos firmemente que, con el suelo de protección social con la recomendación de la OIT, puede arrojar efectos positivos. Encierra el potencial haciendo que el PIB per cápita se mejore y se consigan sociedades más equitativas. Además, de un sistema de protección social exhaustivo que supone la piedra angular de la justicia social, aportando una red de seguridad para las poblaciones más vulnerables y garantizando una vida digna para todos. Abogando en pro del diálogo social se contribuye a que haya una justicia social presente en todas las celebraciones políticas y a todo nivel y este diálogo lo propicia esta coalición para reducir ese déficit, para conseguir estrategias sostenibles en los procesos nacionales de diálogo social. Es más, esta Agenda de Trabajo Decente en el marco de los ODS es de vital importancia. La Coalición Mundial puede contribuir activamente a la integración de esos elementos para que la justicia social quede bien enraizada en la lucha del desarrollo sostenible y para conseguir este objetivo ambicioso, es necesarios subrayar la importancia del ODS diecisiete en pro de una alianza mundial para el desarrollo. Destaca igualmente la estabilidad macroeconómica y la movilización de los recursos financieros para los países en desarrollo y, además, subraya la importancia del comercio y un reglamento equitativo al respecto. Instamos pues, a una acción mundial para que los ordenamientos vigentes tengan en cuenta cómo deben actuar de forma acertada organizaciones como la OIT, la OMC el Banco Mundial y el FMI. No se trata de reinventar la rueda puesto que, se tratan los mismos objetivos y metas que tiene nuestra Coalición. Aun así, debe haber una coordinación normativa mundial con una actuación concertada para conseguir un enfoque armonizado en pro de la justicia social. Al fin y al cabo, estamos a menos de siete años del horizonte del veinte treinta, si mejoramos la coherencia normativa, la Coalición Mundial puede apoyar, en efecto, a los países en su empeño de la justicia social y un desarrollo equitativo. Además, no hagamos la vista gorda al papel primordial de la configuración tripartita de la OIT a



nivel nacional e internacional. El éxito de la Coalición Mundial dependerá sobre todo de su inclusividad y diálogo social, con lo cual, la singular colaboración entre Gobiernos, empleadores y trabajadores contribuirá a unas diversas políticas en pro del diálogo social, trabajos sostenibles y mayor desarrollo. Aprovechemos pues, el poder que encierra esta cooperación tripartita para renovar el contrato social, para atender el déficit de justicia social en las economías acometiendo esta singladura en pro de la justicia social, seamos conscientes de las circunstancias críticas en las que se haya el mundo, crisis recurrentes, desigualdades económicas, condiciones de trabajo inseguras, pobreza, no hacen nada más que seguir obstaculizando esta justicia social. Deberemos revertir estas tendencias por el bienestar de los trabajadores de todo el mundo, por mayor justicia en el futuro. Concluyo abrazando la visión esbozada en la Memoria del Director General y de la justicia social con su Coalición. Que le vaya muy bien en este empeño que comienza con la Cumbre del Mundo del Trabajo que se inicia mañana. Consigamos un mundo en que la justicia social no sea un sueño inalcanzable sin una realidad para todos y a los que están aquí hoy presentes, unámonos en este noble empeño generando un futuro mejor para las generaciones venideras. Gracias.

Sra. Raquel Cecilia Kismer De Olmos

Gobierno (Argentina)

Señor Presidente, es para mí un honor poder dirigirme a usted y a las y los delegados presentes en esta conferencia. En un mundo agobiado por crisis recurrentes en la República Argentina, nuestro Gobierno encabezado por el Dr. Alberto Fernández, tiene la certeza de que no hallaremos respuestas en el catálogo de quienes al amparo del neoliberalismo económico proponen senderos en los que los poderes facticos y el capital financiero direccionan la vida de las personas, el destino de las comunidades y la sustentabilidad del planeta como variables de ajustes de la codicia que caracteriza a los sistemas económicos y sociales dominantes. Por el contrario, como horizonte de aspiración, de modo semejante a la propuesta del director general de esta Organización Internacional del Trabajo, Sr. Gilbert Houngbo y a la del Secretario General de Naciones Unidas sobre el acelerador mundial de empleo, adscribimos al pensamiento y a la doctrina que colocan a la justicia social como el sentido superior de toda política de Estado haciendo que el centro de la disputa política incorpore los intereses de las personas que trabajan como un valor que caracteriza a la que denominamos como una democracia plena de justicia social. Mi país, la República Argentina, tiene una reconocida tradición en esta búsqueda, la lucha que ha dado nuestro pueblo durante, fundamentalmente estos últimos ochenta años, donde el justicialismo en el campo político nos enseña que nadie se realiza en una comunidad que no se realiza, es demostrativa de esta concepción. Desde esta perspectiva, la plena vigencia de los derechos de protección laboral, social y ambiental, el reconocimiento y el fortalecimiento de las representaciones colectivas, el derecho de agremiación, el diálogo tripartito y la búsqueda de igualdad de género, son condición insustituible de un sistema de relaciones laborales que se constituye como la columna vertebral de todo sistema verdaderamente democrático y social. En un mundo globalizado hay poco espacio para respuestas eficaces si se circunscriben al reducido ámbito de un país. Es imprescindible contar con una gobernanza global que fortalezca estos principios, que tienda a remover las desigualdades sistémicas, a dar una solución a los problemas, como la deuda externa, de los países en vías de desarrollo y en general que, contribuya a rediseñar la ingeniería financiera y de comercio internacional que han promovido la inédita concentración económica y polarización social vigentes que agobian a la humanidad. Para ello, acompañamos con entusiasmo la creación de una



Coalición Mundial por la Justicia Social que eleve este concepto definitivamente al nivel del debate político universal y que efectivamente logre alinear las agendas, económica, financieras, medioambientales, de género y sociales, para lograr una prosperidad compartida en paz. Afirmamos como pide el Papa Francisco en «Frateli Tutti», una ética de las relaciones internacionales. Sin ella, no podremos vivir sin conflictos en un mundo en el que las personas no aseguren su existencia con un trabajo decente que les permita garantizar sus ingresos y su seguridad física con el resguardo de sistemas democráticos, con seguridad social y fortalecimiento de la libre agremiación de empleadores y trabajadores. Mi país, tiene una tradición en esta búsqueda, una trayectoria que lo inscribe en el universo de los que comparten la existencia de protección social robusta, con un consolidado sistema de negociación colectiva tripartito, tanto para el sector privado, como el público y la reivindica como un soporte de la paz y la cohesión social. Es tiempo de afirmar, a nivel global, la senda de la justicia social, de revalidar la necesidad del fortalecimiento orgánico de los sindicatos y sus representaciones colectivas por actividad, del diálogo tripartito entre estos, las organizaciones de los empresarios y los Gobiernos, el fortalecimiento del entramado de normas de tutela, todo ello constituye un patrimonio social indispensable para la vida en una comunidad organizada como a la que aspiramos y que es nuestro modelo de referencia a proponer en todas las instancias del diálogo multilateral. Muchas gracias.

Sr. Zulfikar Haider

Gobierno (Pakistán)

Gracias Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. A salam aleikum, buen día a todos ustedes. Reciban un caluroso saludo del pueblo de Pakistán, en línea con la visión del Director General de la OIT, Pakistán está volcado en la promoción de la justicia social basada en los principios de la equidad, la solidaridad y la igualdad de derechos para todos. Apreciamos profundamente las recomendaciones de la Memoria, puesto que, son en línea plenamente con nuestros esfuerzos en esos ámbitos a nivel nacional. Reconocer el perjuicio devastador de las inundaciones en nuestra población y fuerza de trabajo, Pakistán establece estrategias y políticas para conseguir mejores medidas de protección social y garantizar la retención de puestos de trabajo ante tales calamidades. También hay programas de socorro para oportunidades laborales temporeras para los afectados para poder preservar los sustentos de vida y estabilidad económica durante esta etapa de recuperación tan difícil. Esfuerzos estos, que contribuyen a la reconstrucción de comunidades y a que las personas participen activamente en una nación más resiliente. Pakistán se enorgullece de cómo es su economía informal, que es también, la piedra angular de nuestro país. Reconocemos y protegemos los derechos de los que trabajan en ese sector y en años recientes hemos promulgado nuevas leyes provinciales para regir y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores informales como, en el trabajo doméstico y en la agricultura. Leyes estas, que han aportado nuevas prestaciones, sobre todo para las trabajadoras, con disposiciones sobre salarios mínimos, horarios de trabajo, prestaciones de licencias, salud y seguridad en el trabajo. Seguimos firmes en la protección de las normas internacionales del trabajo y nuestra legislación ha ratificado numerosos convenios de la OIT. Tenemos hecha una estrategia quinquenal de ratificaciones con la Oficina de País de la OIT y pasan por los convenios relacionados con el trabajo forzoso, salud y seguridad en el trabajo en las minas, protección a la maternidad, trabajadores y trabajadoras domésticas y trabajo marítimo. El Programa de Trabajo Decente por País, desde Pakistán, 2023-2027 suscrito por el Gobierno e



interlocutores sociales en mayo de este año, esboza cuatro prioridades para mejorar las condiciones de trabajo y conseguir así, una sociedad más inclusiva y equitativa. Primero, priorizamos el trabajo decente en la recuperación económica, desarrollo y respuesta al cambio climático de Pakistán, respuesta ante desastres naturales y conflictos. La integración de estos principios del trabajo decente, contribuirá a que el crecimiento económico se centre en el trabajador, la sostenibilidad y la inclusión y el apoyo de la OIT en la estrategia del mundo del trabajo resulta vital para esta transición justa. Segundo, priorizamos la protección social para todos, incluida, la cobertura sanitaria universal. Estamos comprometidos para con esta cobertura sanitaria universal veinte treinta y sumarnos al acelerador mundial. Hemos tomado muchas medidas tributarias para mejorar la protección social. Tercer, priorizamos la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo fomentando unas relaciones laborales armoniosas, a través del Programa Better Work, conseguimos una colaboración entre la OIT y distintas organizaciones sindicales y las normas de seguridad en el trabajo intentamos que acaten la normativa internacional, por ejemplo, en el sector textil y del vestido, consiguiendo así, el desarrollo de las PYMES, mayor formalización, creación de capacidad, diversificación y empoderamiento de las empresarias. Por último, estamos comprometidos para con unos lugares que atiendan el género, la salud y seguridad, libres de violencia y acoso, priorizando la salud y la seguridad en el trabajo y los convenios con nuestro centro de excelencia al respecto. Nuestro Gobierno quiere centrarse en la ratificación del Convenio de la OMNI sobre el sector naviero y recalcamos por la salud y seguridad en el trabajo, el hecho, en este sector. Concluyo indicando que hay que generar más puestos de trabajo, protección social, desarrollo del capital humano, defender la normativa laboral, sobre todo los principios y derechos fundamentales en el trabajo y para finalizar les diré que la visión del Gobierno de Pakistán y del Director General de la OIT están armonizadas y esperamos con mucho interés nuestra colaboración conjunta, colectiva en pro de la justicia social para todos, con ello, finalizo, gracias por su atención.

Sr. Dato Awg Haji Ahmaddin Haji Abd Rahman

Gobierno (Brunei Darussalam)

Señor Presidente, apreciados delegados, señoras y señores. Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Primero, en nombre de mi delegación quisiera felicitar desde el fondo del corazón a su Excelencia, el Sr. Ali bin Saeed bin Samikh Al Marri, Ministro de Trabajo de Qatar, por asumir la presidencia de la 111.ª reunión de la CIT, también doy las gracias sinceramente a su excelencia Sr. Gilbert Houngbo, Director General de la OIT por convocarnos a todos en torno a la justicia mundial para todos en la Cumbre. También, quisiera dar las gracias a los mandantes por también, emplearse a fondo para aplicar la Memoria del Director General sobre promover la justicia social. Esta, destaca cuales son las realidades y las dificultades que requieren un esfuerzo conjunto y tripartito. Se necesitan, en efecto, entidades tripartitas para aprovechar al máximo las oportunidades estratégicas que existen en el plano nacional e internacional, de ahí que Brunei Darussalam este comprometido en la promoción de un empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos. Tal como se indica, igualmente, en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de las Naciones Unidas. Brunéi Darussalam subraya la justicia social y la equidad en el lugar de trabajo para acabar con las desigualdades y la discriminación. La declaración de fortalecer la protección social de ASEAN, subraya nuestro compromiso de mejorar el bienestar y los medios de vida de los pueblos de ASEAN, aportándoles equidad en el acceso a las oportunidades



de desarrollo humano, bienestar social y justicia. Además, Brunei Darussalam se emplea a fondo para adherirse a la normativa internacional sobre la protección de los derechos humanos básicos y grupos vulnerables, como las oportunidades para mayor inclusión, reducir la discriminación por discapacidad, raza y estatus social. Y además, tenemos la orden de 2021 contra la discapacidad. Además, la enmienda de la orden para la Ley de Pensiones de Edad y de Discapacidad de 2021, quiere ayudar a las personas con diversas capacidades a que puedan ser atendidos de forma adecuada y nadie quede atrás. Señor, en este esfuerzo por mantener el impulso de aumentar la justicia social para todas las sociedades, es evidente, puesto que nos comprometemos en invertir en la educación, en el reciclaje profesional, en la formación profesional, adaptándonos a las industrias cambiantes y a las necesidades de la fuerza de trabajo para que madre y este respaldo ha tenido un desfase con respecto a ciertas demandas de industrias pese a que varios organismos en el país si que han aportado su apoyo. Hay que reforzar pues, la ambición mundial de equidad para todos. En ese sentido, nuestro Gobierno se emplea a fondo para que todos los miembros de nuestra sociedad tengan acceso a los servicios básicos, derechos y oportunidades de desarrollo socioeconómico y profesional para que haya un mejor sistema de bienestar social, educación, asistencia de vivienda para las familias de ingresos bajos, garantizando el acceso a los servicios básicos prescindiendo de su estatus socioeconómico. Brunéi Darussalam reconoce los desafíos que sufren los trabajadores locales y migrantes y quiere mostrar solidaridad y protección a los derechos de estos trabajadores en el lugar de trabajo. La ratificación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), contribuirá de forma significativa a ese fin para poder dismantelar la injusticia y las desigualdades sociales, sobre todo, en los distintos conflictos laborales y con la orden desempleo establecemos una normativa que incluye reglamento sobre horarios de trabajo, distintas prestaciones para licencias y condiciones de trabajo básicas adecuadas, mejorando igualmente, la negociación colectiva. Concluyo reconociendo que la justicia social no es solo un empeño puntual, sino, un compromiso constante y de todos en cada noción. Generando una comunidad de inclusión y armonía invirtiendo la educación, reduciendo las desigualdades económicas, ayudando a los grupos vulnerables y la empatía para todos, haremos de la justicia social una realidad. Gracias.

Sr. Abdulrahman Al Awar

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Gracias Excelencia y gracias por su comentario, lo agradezco mucho. En nombre de Dios Clemente y Misericordioso, señoras y señores, que la paz y la gracia de Dios esté con todos ustedes, en un honor y un placer para mí tomar la palabra hoy en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo...

Sr. Antonio Fernando Varela Bohórquez

Gobierno (Perú)

Señor Vicepresidente de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, señoras delegadas, señores delegados. Es un honor dirigirme a ustedes en el marco de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Transmitiendo el fraterno saludo de la Presidente Constitucional de la República de Perú, la Sra. Dina Ercilia Boluarte Segarra. En tiempos recientes, el Perú ha sabido sostener la institucionalidad democrática logrando la sucesión de la presidencia de la República



bajo las disposiciones de nuestro orden constitucional siguiendo las directrices de la Carta Democrática Interamericana, después de un deplorable golpe de estado en el que se dispuso la disolución del Parlamento y la coacción de las instituciones democráticas. Lamentablemente, en este foro internacional se han afirmado hechos ajenos a la realidad en cuanto a que nuestro país es gobernado por una presidenta de facto. Nada más alejado de la realidad pues en el Perú existe un estado democrático en el que ciudadanas y ciudadanos pueden opinar de manera diferente a sus gobernantes como se observa claramente en las diversas intervenciones de empleadores y trabajadores que me han precedido en este importante espacio internacional. Así pues, estamos convencidos de que podemos encontrar amplios puntos de acuerdo, especialmente en el mundo del trabajo y el empleo. Cuya dinámica evoluciona de la mano con la transformación de la sociedad global y nuestras sociedades locales, lo cual implica, un reto que debe ser abordado bajo la bandera del tripartismo y el diálogo social. Siendo la presente Conferencia Internacional de Trabajo, el contexto propicio para continuar alzando en la dirección a esa meta común. Con este objetivo, hemos puesto al centro de nuestra gestión, la lucha por la formalización laboral, piedra angular del trabajo decente y la protección social. En ese sentido, hemos continuado con la implementación del Plan de Acción Sectorial por Más Trabajo Formal, 2022-2023, con el objetivo de incorporar al mercado laboral a 752 983 trabajadores para que mantengan relaciones formales de trabajo. Sumado ello, a través del centro integrado, Formaliza Perú, se brinda a los empleadores servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica para la formalización laboral, contando con oficinas en veintidós departamentos del Perú. Asimismo, delegados y delegadas, venimos trabajando proyectos normativos que otorguen a los empleadores compensaciones para preservar el empleo formal, con operaciones de departamentos del Norte de Perú para mitigar los lamentables efectos de las intensas lluvias generadas recientemente. Con esta medida esperamos generar 165 000 empleos generales. Por otro lado, es de especial interés en nuestro Gobierno Constitucional, compartir nuestro profundo pesar por el lamentable hecho que condujo el mes pasado al fallecimiento de trabajadores mineros, sirvan estas humildes palabras para honrar su memoria. En ese sentido. La seguridad y salud en el trabajo es otro de nuestros pilares. Sustentado en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo al 2030. Fruto del diálogo social tripartito en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta línea, en materia de inscripción, la superintendencia nacional de fiscalización laboral realizó, durante este año, más de 5 000 acciones de orientación para la prevención de los riesgos laborales, contribuyendo a la opción de medidas de protección para garantizar la seguridad y salud de 111 474 trabajadores. Además, en lo que va de año, se han realizado 150 actuaciones de inspección de fiscalización, en materia de seguridad y salud en el trabajo en el rubro de la gran y mediana minería. Igualmente, se tiene especial apertura desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para fortalecer las reflexiones tripartitas realizadas al respecto de la ratificación de los Convenios núms. 155 sobre seguridad y salud y los trabajadores y 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. En relación al aspecto pensionario, el poder ejecutivo ha elaborado una propuesta de creación del nuevo sistema previsional peruano buscando avanzar de manera progresiva en la cobertura universal, garantizando un suelo mínimo de protección social. Asimismo, con la asistencia técnica de la OIT, se ha trabajado una propuesta de esquema integral de protección ante el desempleo como mecanismo de protección social, ante la desocupación. Todo lo anterior, delegadas y delegados, se sustenta en nuestra vocación por el diálogo social, siendo uno de ellos, la mayor preocupación de la Sra. Presidenta de nuestro país. Desde el primer día de su gestión, hemos puesto mayor énfasis en la reactivación del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. En



esa línea, se han instalado ocho mesas de trabajo con las centrales sindicales y gremios empresariales. Finalmente, reiteramos el compromiso de Perú con los principios fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo, sustentados en nuestros arraigados valores democráticos y convocantes. Muchas gracias.

Sr. Antonio De Lisboa Amâncio Vale

Trabajadores (Brasil)

Agradecemos la iniciativa del Director General de la OIT de lanzar la Coalición Global de la Justicia Social y quiero destacar que la paz y la justicia social son principios fundamentales de esta Organización previstos en la Declaración de Filadelfia. Señor Presidente, entre los temas de esta conferencia, está el de la transición justa. Es urgente disminuir los altos niveles de CO2 pero eso no se puede conseguir a costa de los trabajadores y especialmente a costa de la mayoría pobre que muchas veces, lo único que recibe de este modelo contaminante, son los altos niveles de CO2. Los análisis sobre las repercusiones de los avances tecnológicos y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo son alarmantes. En lugar de reinvertir los beneficios de la productividad en la sociedad, estos beneficios se siguen utilizando para concentrar la riqueza y los ingresos. En el tercer decenio del siglo XXI, el mundo sigue teniendo 160 millones de niños en trabajo infantil y casi 50 millones de personas en esclavitud moderna. Más de 4 100 millones de personas, no tienen acceso a protección social, más de 2 000 millones de trabajadores están en empleo informal y sin acceso a derechos y luchan por garantizar unos ingresos mínimos para sobrevivir. En América Latina y el Caribe, una de cada dos personas está en condiciones de informalidad en el trabajo y entre dos y cinco veces más posibilidades de vivir en la pobreza. Estas son características del trabajador pobre, es decir, aquel trabajador que incluso trabajando no consigue mantener dignamente a su familia y a ese respecto, los datos de OXFAM, dicen que el 1 por ciento del mundo se quedó con casi dos tercios de toda la riqueza generada desde 2020, es decir, 42 billones de dólares, seis veces más de lo que el 90 por ciento de la población mundial consiguió en el mismo periodo. La Coalición Mundial para la Justicia Social es urgente, pero ¿Cómo construirla? En nuestra opinión, no se puede hacer una tortilla sin cascar huevos y eso quiere decir que, para conseguir justicia social es necesario enfrentar las causas y a los causantes de las injusticias, es necesario regular el trabajo de las cadenas mundiales que concentran los ingresos de las personas y la riqueza en las regiones. Sabemos que las diferencias entre la calidad y el valor del trabajo en los países sede de las grandes empresas y el otro extremo de la cadena donde el trabajo es casi siempre precario, con grandes desigualdades y explotación de las riquezas naturales y desequilibrios ambientales, es una realidad. Regular el trabajo en las cadenas mundiales de valor, es un desafío urgente si queremos promover la justicia social. Millones de trabajadores, especialmente los jóvenes, son explotados por las empresas de las plataformas. Una investigación de la Confederación Sindical de Brasil lo demuestra. Conseguir justicia social supone imponer fiscalmente a estas empresas regular el trabajo y garantizar los derechos e ingresos dignos para los trabajadores. Cada día se producen transacciones financieras internacionales, millares de ellas. Muchas veces en paraísos fiscales sin que se ofrezca nada a las masas, especialmente a las del sur del mundo. El sistema financiero actúa libremente y beneficia a los más ricos. Por otro lado, las políticas fiscales impuestas por el FMI asfixian a los países más pobres y reducen su capacidad de inversión en políticas sociales y generan todavía más pobreza. Acabar con los paraísos fiscales, imponer las grandes fortunas y las transacciones financieras es garantizar recursos para financiar la justicia social. Hoy el empleo informal, es una



realidad para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de países en desarrollo. Aplicar la Recomendación núm. 204 de la OIT es promover la justicia social. Señor Presidente, después de siete años de una tragedia en la que los Derechos Humanos laborales y ambientales fueron atacados duramente, actualmente, vivimos en Brasil, una situación en la que la democracia prevalece y con un Gobierno que vuelve a fomentar el diálogo social y la protección de las poblaciones más vulnerables. Se reanudó la política de valorización del salario mínimo que, beneficia a casi 54 millones de personas y, además, el Gobierno, envió ya al Parlamento el Proyecto de Ley para que se ratifiquen dos Convenios núm. 190 y 156 de la OIT,. Avanzamos en la reglamentación del trabajo de plataformas cuyo primer objetivo será garantizar derechos a los trabajadores del transporte y a los repartidores. A propuesta de las centrales sindicales, otro grupo de trabajo debate el fortalecimiento de la negociación colectiva tan importante para los trabajadores y para esta Organización. Al retomar el diálogo social, abandonado en los últimos siete años, se facilita la aplicación de políticas de inclusión social y de lucha contra la pobreza. Creemos que Brasil sigue viviendo inmensas dificultades, pero estamos adoptando medidas concretas para una mayor justicia social. Gracias.

Sr. Alexei Buzu

Gobierno (República de Moldova)

Señor Presidente, Director General, Excelencias. Estoy aquí y la guerra asola en Ucrania por segundo año. Desde ese día fatídico de febrero más de 800 000 refugiados han atravesado nuestra frontera y más de 100 000 han decidido quedarse. En nuestro pequeño país de 2,6 millones de personas, eso supone el 4 por ciento de la población, la cifra más alta de refugiados per cápita en Europa. Ese invierno los moldavos han experimentado como los precios de la energía se multiplicaban por siete, llegando a niveles insostenibles, la inflación de doble dígito añade presión a empresas y trabajadores moldavos y daña el nivel de vida de la población que, ya está teniendo dificultades de por sí. Me gustaría dar las gracias al Director General de la OIT que visitó Moldavia en estos tiempos difíciles, nos dio gran esperanza y nos mostró que no estamos solos ante los desafíos. De hecho, vemos cada vez más signos de esperanza. En junio pasado Moldavia se convirtió en candidato a la Unión Europea, tenemos un camino claro por delante como parte del mundo libre. Mi país, cada vez más, tiene voz en la comunidad internacional, hace dos semanas alegramos a cincuenta líderes en mi país, en la comunidad política europea y damos las gracias a todos los que se esfuerzan en estos cometidos, incluidas las Naciones Unidas. Quiero compartir la visión del Director General en su Memoria y darles algunos ejemplos de lo que estamos haciendo para alcanzar esta visión. Los precios de la energía y la alta inflación han reconfirmado la importancia de la protección social. Con el apoyo de socios internacionales, mi Gobierno ha adoptado un Programa Innovador y que apunta a las indemnizaciones. Centenares de miles de personas vulnerables han visto como se compensaban sus facturas de la electricidad, en función de sus necesidades, hasta un 60 por ciento. El Gobierno ha introducido nuevas medidas de apoyo a las familias con hijos, la legislación reciente, establece más atención a la niñez de calidad para que las mujeres tengan más posibilidades para entrar en el mercado laboral. Estamos redoblando esfuerzos para afrontar el trabajo informal, hemos promulgado legislación sobre inspección del trabajo en línea con los convenios de la OIT con visitas sin previo aviso y sanciones directas. El Gobierno también está introduciendo un nuevo sistema plenamente digital de bonos que permitirá a las empresas registrar fácilmente a sus trabajadores. Unas instituciones de mercado laboral sólidas, efectivas y bien



gestionadas son claves. La Agencia Nacional de Empleo y la inspección de trabajo están siendo reformadas para mejorar el acceso a empleos decentes y protección del trabajo. Estamos determinados a ofrecer apoyo adecuado a la integración del mercado laboral incluidos grupos vulnerables, incluidas, personas con discapacidad. Por primera vez, con el apoyo de la OIT, los inspectores de trabajo están rediseñando la formación para ayudar a los trabajadores a tener mejor formación para el mundo del trabajo. Como Ministro también me topo con cifras de pobreza infantil en mi país que son muy perturbadoras. Nuestros esfuerzos apuntan a reducir las desigualdades regionales y para que todos los niños y adultos puedan disfrutar de servicios públicos de calidad y asistencia social. Vengo de la sociedad civil y estoy convencido de que las políticas efectivas solo se consiguen con diálogo social de calidad. Seguiremos esforzándonos para aumentar la confianza y consolidar una cultura de la creación de consenso porque es la mejor manera de tomar decisiones. Vengo de una región azotada por la guerra y por múltiples crisis. Mi mensaje es este. Sumemos fuerzas, apoyemos plenamente la creación de la Coalición para la Justicia Social e inspirémonos y tomemos fuerzas de ese objetivo común, justicia social para todos. Gracias.

Sr. Younes Sekkouri

Gobierno (Marruecos)

Señor Presidente, Director General, señoras y señores. En primer lugar, deseo dar la enhorabuena a nuestra Organización por su madurez, porque todos los Estados Miembros en esta reunión y en concreto lo han visto porque, a pesar de estas largas declaraciones de tratamiento presupuestario etc., etc. Yo creo que es el momento adecuado para que, nos hagamos todos, las preguntas correctas y pensemos si esta Organización queremos que sea técnica y normativa o si es una Organización política que repercuta en empleo, en trabajo y en todos esos numerosos temas que trata esta Organización. Nuestra responsabilidad compartida hoy es promover una nueva generación de multilateralismo y no lo podemos hacer si no movilizamos realmente nuestros Gobiernos, nuestros empresarios, nuestros sindicatos, alrededor de un consenso lo que queremos ofrecer al mundo y a las comunidades de todos los países. Necesitamos una organización que esté conectada con las vías reales, las prioridades y las experiencias vividas de nuestras poblaciones y nuestros ciudadanos y este es el motivo por el que quiero dar las gracias, apoyar y alentar los esfuerzos del Director General, en su día a día con todos ustedes, Estados Miembros y Presidentes, porque para que podamos transformar nuestra Organización en esta era posterior a la COVID. Y, por cierto, no veo más opción, no veo que haya ninguna otra Organización que pueda tener este papel debido a la composición única de esta Organización con el tripartismo que todos conocemos. Seamos prácticos e intentemos dar forma a este esfuerzo internacional y partamos de estas experiencias porque mañana empezará la cumbre internacional para la Coalición que quiere lanzar esta Organización y que vamos a respaldar y que queremos alimentar. Uno de los ámbitos importantes para todos los nosotros es el diálogo social porque, es uno de los espacios donde se pueden alcanzar la mayoría de los acuerdos, en Marruecos por ejemplo, el año pasado, alcanzamos un acuerdo histórico sobre diálogo social. Lo aprobamos con los tres sindicatos representados aquí, los representantes de los empleadores y conseguimos este acuerdo de diálogo social en unos momentos muy difíciles en cuanto economía, inflación y todas estas circunstancias a las que se enfrentan nuestros países. Todos esto se debe a que queremos actuar de manera responsable ante nuestros ciudadanos en estos tiempos tan difíciles. Este acuerdo, sobre diálogo social, no solo nos ha permitido alcanzar la paz social, que es uno de los elementos básicos de todos los



objetivos de diálogo social, sino que, además, nos ha permitido lanzar tres reformas cruciales y sin precedentes en el sector de la educación para medio millón de trabajadores en el sector de la educación superior y también en el sector de la salud. El segundo ámbito en el que tenemos que trabajar de manera responsable es la protección social. Su Majestad el Rey Mohamed sexto decidido lanzar un programa para todos los trabajadores. Más de 11 millones de marroquíes tienen ahora acceso a la cobertura médica, es inmenso en cuanto a presupuesto, supone muchos compromisos que el Gobierno tiene que realizar pero lo hemos podido conseguir y este año, el que viene y el siguiente, nos comprometemos a llegar a los demás ámbitos de la protección social, es decir, las prestaciones de familia, las indemnizaciones por pérdida de empleo que existe pero que estamos remodelando y la ampliación de las pensiones a todos los tipos de trabajadores, incluidos aquellos que no son remunerados con salarios y luego otro tema en el que estamos trabajando y con esto termino, es el de los aprendizajes porque así, nos podemos asegurar de que se puede introducir a las personas en el mercado laboral, tenemos a más de 6 millones de personas en formación profesional y tenemos las ciudades de las competencias con más de 5 000 estudiantes en múltiples sectores para que, esta población, tenga recursos para llegar al éxito. No quiero quitarles más tiempo, simplemente decirles que Marruecos está muy implicado en los esfuerzos del Director General y que respaldamos plenamente esta iniciativa que se presentará mañana y que seguro será un éxito. Gracias.

Sra. Jyotsna Shrestha Subba

Empleadores (Nepal)

Respetado Presidente, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores. Primero, quisiera transmitirles nuestros calurosos saludos a todos ustedes, namaste a todos ustedes. Me complace mucho tener la ocasión de participar en esta plenaria en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es trascendental que hayamos podido reunirnos presencialmente después de tres años. Hemos sufrido los horrores de la pandemia que han afectado tantísimo a las actividades económicas y la vida humana en los últimos tres años. Todos hemos hecho frente a los efectos de recesión que han hecho que nuestro desarrollo se vaya ralentizando. Reconocemos la Memoria del Director General en que se analiza la situación actual mundial, realidades de los mercados de trabajo y los diversos desafíos que encara el proceso de transformación social. Valoramos la idea de la Coalición Mundial y la actuación que se requerirá de todas las partes interesadas para proveer la justicia social. Gracias al Director General por elaborar una Memoria tan exhaustiva. El carácter interdependiente de nuestra economía globalizada es una realidad innegable. Crisis económicas, inestabilidad de mercados, allí donde surjan tienen efectos en todo el mundo de carácter socioeconómico, es crucial que, todos nosotros reconozcamos este hecho y colaboramos, es nuestra firme convicción, que la estabilidad, paz y cooperación mutua, son fundamentales para generar valores compartidos. La globalización ha configurado el mercado de trabajo y los trabajadores cualificados son más requeridos que nunca antes. Se necesitan pues, empresas sostenibles y la justicia social, pero, encaran desafíos, sobre todo, en países como Nepal. Respetado Presidente, en Nepal esperamos una rápida recuperación de lo perdido tras la pandemia, pero ahora, lo que vivimos es una situación que rebasa nuestras expectativas, puesto que, se han reducido sobremanera las actividades económicas y los indicadores económicos principales no son nada halagüeños. El crecimiento económico esperado de este año era un 2,16, mientras que, en años anteriores era de



5,26 por ciento. Esto afecta a nuestras actividades planificadas y la lucha por los objetivos de desarrollo. Aun así, pese a estos obstáculos, el sector privado de Nepal sigue comprometido para con el crecimiento de las empresas, el trabajo decente, la seguridad social, la promoción de las PYME y la formalización de las empresas. Comprendemos bien, la importancia de la paz laboral y nos esforzamos para mejorar las relaciones laborales, la Ley del Trabajo y la Ley de la Seguridad Social Básica, se promulgaron en 2017 y ahora hay otros regímenes de seguridad social básicos que se están aplicando cuyas disposiciones, así como, la de la nueva Ley de Trabajo, se aplicarán a todos los trabajadores para generar empleo decente. Participamos activamente en el proceso de consultas del Plan Nacional Maestro de Eliminación del Trabajo Infantil y de los Programas de Trabajo Decente por País. La Organización de Empleadores ha colaborado estrechamente con todos los interesados para eliminar todas las formas de trabajo infantil y en la actualidad, nuestra prioridad consiste en contribuir a superar las dificultades económicas actuales obrando en pro de reformas normativas, desarrollo de competencias, salud y seguridad en el trabajo para mejorar la calidad de la vida laboral. Reconociendo la importancia que tiene el crecimiento económico sostenible basado en la persona humana, todas nuestras actividades tienen como horizonte los ODS. Colaboramos activamente con el Gobierno y sindicatos en pro del diálogo social para conseguirlo. Quisiera aprovechar la ocasión para apelar a que la OIT elabore programas y estrategias para poder mejorar la colaboración que haga que la transformación social sea una realidad. Concluyo instando a que, todos se unan en la acción obrando en pro de la justicia social. Unamos nuestras manos en ese empeño y deseamos yo y mi equipo de Nepal, desear a la Conferencia un gran éxito. Muchas gracias.

Sra. Jovanka Trenchevska

Gobierno (Macedonia del Norte)

Respetado Presidente, distinguidas señoras y señores. Para mí es un gran honor y placer dirigirme a esta conferencia hoy, en nombre del Gobierno de la República de Macedonia del Norte y presentarles cuales son algunas de las prioridades de nuestro Gobierno. El Gobierno de Macedonia del Norte concede gran atención al diálogo social. Como todos sabemos bien, el diálogo social supone una fuerza motriz importantísima para abordar cuestiones de crisis para conseguir buena gobernanza, justicia social, reducir las desigualdades, conseguir una recuperación económica y promover el crecimiento económico. Además, nos invita a una comprensión mutua entre distintos grupos con diferentes intereses para hallar una solución común para situaciones de interés común y uno de los principios fundamentales de la gobernanza participativa es que, aquellos afectados por las decisiones participen en la toma de decisiones y en su aplicación. Dicho de otro modo, los que se ven afectados por las imposiciones y estrategias jurídicas o de otro tipo en los Gobiernos deben participar en el proceso de formación de opinión aportando sus propuestas y precisamente nosotros como Gobierno es en lo que nos esforzamos siempre por llevar a cabo. Durante años, el Consejo Económico y Social se regía en un órgano tripartito importante en nuestro país adoptando medidas y normativa importante en el ámbito económico y social. Este Consejo Económico y Social Nacional, abordaba soluciones y medidas ante las consecuencias de la pandemia y las crisis energéticas con el objetivo general de mejorar la economía y a los trabajadores y categorías de ciudadanos más vulnerables. Hace unos meses, como Gobierno, inauguramos las negociaciones de un convenio colectivo general en el sector público que, ha supuesto un esfuerzo de quince años. Ha culminado pues, este proceso y, si bien, la solución quizás pueda parecer un tanto



imperfecta es el exitoso resultado del diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales. Haciendo frente a la dificultad del empleo de los jóvenes para completar el proceso educativo, para enfrentar el desempleo de larga data y la informalidad vemos necesario un enfoque sistémico para encarar los problemas que encaran los jóvenes de macedonia del norte, sobre todo, reducir el desempleo de la juventud y aumentar la empleabilidad de esta. Al respecto, brevemente abundaré en la temática de la garantía de la juventud como una de las principales garantías europeas para mejorar la situación de los jóvenes, para tener más oferta de empleo, proseguir con su educación y formación y también, que haya distintas formaciones en los organismos de colocación en un periodo de cuatro meses desde la fecha de inscripción en esos organismos y estamos aplicando un proyecto de garantía de la juventud desde 2018. Ochenta mil incorporaciones de jóvenes se han hecho hasta la fecha. Casi un 40 por ciento de los participantes han recibido una oferta de empleo o siguen con la educación, la formación profesional o las pasantías, lo cual, se considera un resultado positivo. Pese a que todos debemos asumir la responsabilidad de que una sociedad saludable es un esfuerzo constante, nosotros, el Gobierno, no nos desviamos de este empeño, puesto que, estas medidas son por el bien de los trabajadores y de todos nosotros puesto que, lo que supone es justicia social para todos. Gracias.

Sr. Manuel Marcelino Peralta Pena Costa

Empleadores (Portugal)

Buenos días. En representación de la delegación de los empleadores portugueses, desearía reafirmar la convicción de nuestras empresas en los esfuerzos que el tejido empresarial ha venido haciendo dentro y fuera de nuestro territorio para superar, todos juntos, las dificultades que sucesivas crisis se dieron en nuestro país y en todos a escala mundial. En Portugal contamos con un modelo de diálogo social tripartito que se ha firmado de forma positiva. Constituye un modelo que ha demostrado cual es la importancia de la participación en la intervención que siempre han tenido los interlocutores sociales, sobre todo, en tiempos difíciles como los que vivimos para poder conseguir el desarrollo de actividades económicas, mayor cohesión social y mayor bienestar para la sociedad. Fue así cuando en 2021, todos los interlocutores sociales y la patronal portuguesa suscribieron un acuerdo sobre la formación profesional y la cualificación como plan estratégico para las personas, para las empresas y para el país, subrayando el papel que desempeñan los interlocutores sociales, participantes en la concertación social del modelo de gobernación y el contexto de los programas de formación profesional. En este mismo contexto, en otoño de 2022, la mayoría de los interlocutores sociales portugueses suscribieron el acuerdo de medio plazo de mejora de los ingresos, salarios y competitividad con el fin de reequilibrar la distribución de la riqueza producida, aumentar el rendimiento disponible de las personas y familias y contribuir al talento de los jóvenes, además de, reforzar la competitividad de las empresas y el crecimiento de la productividad. Acuerdo este que, fue resultado de duras negociaciones, pero, sobre todo, de la firme convicción de que la unión hace la fuerza. Hoy, meses después, bien sabemos que los esfuerzos del diálogo y los objetivos concretos, son los que marcan la diferencia y este acuerdo es solo un ejemplo del esfuerzo conjunto en ese sentido pero que, consideramos fundamental para la actuación de todos los interlocutores sociales en todos los países del mundo. Si no hay espíritu empresarial, sin empresas, sin un entorno empresarial propicio y competitivo, no será posible superar los contextos tan complicados como los que encaramos en la actualidad y en el futuro. Pasando a estas labores en curso en la Conferencia Internacional, desearíamos recalcar. Pido disculpas,



no veo la línea, a ver dónde estoy. Decía, con respecto a las labores en curso de la Conferencia, quisiéramos recalcar positivamente el hecho de que, de nuevo Portugal asume una responsabilidad de presidir las labores de la Comisión relativa al aprendizaje de calidad. Nos felicitamos de la labor realizada en esa discusión y no deberíamos dejar de recalcar todo el trabajo que han hecho los interlocutores sociales en el ámbito del aprendizaje permanente de la formación de los jóvenes que, de hecho, serán los que nos liderarán las próximas décadas. Hay que hacer referencia al problema que hemos tenido con respecto a mantener y atraer el talento, ámbito este en el que, hemos colaborado y debemos seguir colaborando con el resto del mundo. Como indica la Memoria del Director General, hay realidades complicadísimas en el mundo del trabajo. Sobre las cuales tenemos que pasar a la acción y de forma razonada. Son oportunidades de madurar, de afirmar y de crecer, compete pues, a todos los implicados, actuar de una forma que pueda suponer una contribución positiva para la resolución de las cuestiones que se plantean. También, en el ámbito de la justicia social para conseguir un contrato social permanentemente en revisión, debe ser para que sea fundamental para la actuación de la OIT. Muchas gracias por su atención, buenas tardes.

Sra. Ivanka Shalapatova

Gobierno (Bulgaria)

Señor Presidente, excelencias, distinguidos delegados. Me honra participar en esta conferencia Internacional del Trabajo. Durante más de un siglo, Gobiernos, empleadores y trabajadores han arrimado el hombro para superar desigualdades y garantizar el trabajo decente, orientados por la comprensión de que la paz duradera es impensable sin la justicia social. Le felicito Sr. Houngho por su primera Conferencia Internacional del Trabajo como Director General electo. Estoy convencida de que bajo su liderazgo la Organización y los mandantes seguirán medrando, basándose los resultados ya alcanzados y con el objetivo común de la justicia social y trabajo decente para todos. La Organización Internacional del Trabajo puede contar con el respaldo y la colaboración de Bulgaria para conseguir dicha meta. El mundo del trabajo esta atestiguando muchísimas evoluciones, desafíos y oportunidades, desarrollo socioeconómico y tecnológico que contribuye a mejorar el nivel de vida y las oportunidades, pero, a la vez, aumentan las desigualdades entre muchos países y regiones, mis colegas ya lo mencionaron. La guerra en Ucrania, supone una gran dificultad para el sistema social en nuestro país y la COVID también ha perturbado la economía mundial además de, el aumento de los precios de alimentos, energéticos, cambio climático, tensiones geopolíticas y conflictos a nivel mundial. Además, 160 millones de niños en el mundo aún están sumidos en el trabajo infantil y casi 28 millones en trabajo forzoso. Todas estas problemáticas requieren actuación inmediata y eficaz, como indica en su Memoria, con acierto, el Director General, nuestra ambición mundial debe ser equiparable a la magnitud de los desafíos que encaramos. La Organización Internacional del Trabajo, una y otra vez ha repetido cada año, la importancia que reviste el apoyar a los países en crisis y grandes dificultades y las normas internacionales del trabajo y el tripartismo es fundamental para el trabajo decente. Conseguir políticas inclusivas nacionales centradas en la persona humana, es de vital importancia. Hay que recalcar políticas de mercado de trabajo activas, no discriminación, igualdad entre hombre y mujeres, protección social, condiciones de trabajo decente y seguro, salud y seguridad para todos, educación, aprendizaje permanente, transición segura, incluidas las políticas de vuelta al trabajo. En el plano nacional, quisiera indicarles que una de las prioridades de la Estrategia Nacional de



Empleo de la República de Bulgaria pasa por mejorar la calidad de la fuerza de trabajo según las necesidades de la economía. A corto plazo, nos centraremos en la formación profesional digital para aumentar el empleo y a largo plazo, las medidas de este Plan Nacional de Sostenibilidad y Recuperación, mitigarán los perjuicios actuales para reestructurar la economía. De nuevo designio, soy Ministra de Trabajo y Política Social y les puedo garantizar que Bulgaria se implicará plenamente en las labores de la OIT y ultimo y no menos importante, confirmo el pleno compromiso de nuestro equipo en este respaldo. Concluyo indicando que, todos nosotros, formando parte del concierto de naciones internacionales, tenemos responsabilidades, derechos y objetivos comunes. Paz, justicia social y trabajo decente para todos, sin excepción alguna, con el principio que nos rige de que nadie quede atrás. Me complace ver que dichos principios, objetivos y valores son compartidos también por el Director General y que son prioritarios en la Agenda de la OIT en su mandato de conseguir la justicia social. Gracias.

Sr. Stephen Mc Clashie

Gobierno (Trinidad y Tabago)

Señor Vicepresidente, compañeros delegados, señoras y señores, buenas tardes. En primer lugar, felicitar a la OIT y sus mandantes por la vuelta exitosa a la primera Conferencia presencial, plenamente, desde 2019. Me complace sobremanera estar aquí en Ginebra. Y ha sido un honor contribuir este año a las diversas deliberaciones y conversaciones con los colegas. Señor Vicepresidente, son múltiples las crisis mundiales que siguen repercutiendo en el mundo del trabajo, no cabe duda de que, avanzar, significara basarnos en las lecciones aprendidas en los últimos tres años. Si queremos conseguir una recuperación centrada en la persona tras la pandemia. Trinidad y Tabago insiste, debemos aprovechar plenamente las oportunidades de crecimiento avanzando en la justicia social y garantizando la dignidad humana. Razón por la cual, apoyo firmemente la Memoria del Director General de este año que entiende que, es la primera de él. La promoción de la justicia social en este periodo de recuperación debe ser la prioridad primordial. Si, en serio, queremos salvaguardar el bienestar y los derechos de la población, no solo actual, sino de generaciones futuras. Dados los logros de la justicia social en la práctica, pueden quedar ensombrecidos, si no, distantes, considero útil especialmente que, dicha Memoria nos muestre los elementos clave para describir su definición y, por ende, su aplicación. Y es que, habla de cuatro dimensiones la Memoria. Los Derechos Humanos Universales y sus capacidades, igualdad de acceso en las oportunidades, distribución equitativa y transiciones justas. Además, deja claro que el trabajo decente tiene un papel protagónico en la promoción de estas dimensiones, en efecto, la inclusión del trabajo decente y su vínculo con la justicia social, debe reflejarse en políticas nacionales y mundiales más coordinadas que redundaran en beneficio de las economías, de los empleadores y los trabajadores por doquier. En efecto, Trinidad y Tabago está comprometida en la promoción del trabajo decente y la justicia social. Nuestra Estrategia Nacional de Desarrollo 2016-2030 aporta ese marco para conseguir la condición de nación desarrollada en 2030, con cinco ámbitos temáticos que reflejan todos ellos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El primero, poner a la persona humana en primer lugar, consiguiendo una sociedad basada en los principios de la justicia social. Con esta estrategia a la que hacemos comúnmente referencia como la visión veinte treinta, nos basamos en una sociedad que engloba los principios de la justicia social que corresponden a todos, equidad de distribución de recursos, de la movilidad social ascendente basada en el mérito y los logros, los



derechos de la ciudadanía respetados y reservados. Ese respeto de la dignidad humana, se encuadra en nuestro ordenamiento jurídico institucional, ampliamente, por ejemplo, hay una serie de políticas y leyes que en la actualidad abordan la no discriminación y la inclusión social en Trinidad y Tabago. Por mencionar unos pocos, pasan por la Ley de Oportunidad Igual, la Ley sobre la Política Nacional de Personas con Discapacidad, la Ley de Protección de la Maternidad y la Ley de Seguros Nacionales. Señor, los Gobiernos solos no pueden acabar con las obstrucciones que nos impiden la justicia social, embarquémonos en este proceso colectivo para solventar cualquier desafío socioeconómico que afecte a nuestros ciudadanos. La Memoria, toca el tema de la Coalición Mundial para la Justicia Social cuya creación refleja la importancia que se concede a las alianzas multipartitas y a la promoción del diálogo social en un empeño de garantizar que la justicia social y el trabajo decente se prioricen en los procesos decisorios y normativos nacionales y mundiales. Concluyendo, en nombre del Gobierno de Trinidad y Tabago reitero nuestro compromiso de una sociedad justa para todos. Gracias.

Sr. Plamen Dimitrov

Trabajadores (Bulgaria)

Como indican los principios fundacionales de la OIT, el trabajo no es una mercancía, de lo que se trata es de oportunidades de empleo y mejores niveles de vida para que todos vivamos una vida productiva y digna. Se trata de compartir la prosperidad en que los ingresos sean suficientes para todos y no intermitentes, no interrumpidos. Los sindicatos valoran sobre manera estos principios y quisiera destacar lo siguiente. Primero, la gran desigualdad que está caracterizando nuestras economías y sociedades que, se manifiesta de distintas formas, por ejemplo, el compromiso de reducir el índice de las desigualdades, el CRI, publicado por OXFAM y el DFI que coloca a Bulgaria en el puesto sesenta y dos. Según dicho informe, el sistema tributario de Bulgaria es uno de los más regresivos del mundo. También, la Universidad de Harvard indica que están aumentando las desigualdades y la distribución de los ingresos en nuestro país. Tendencias estas, que se pronuncian sobre todo en países donde hay sistemas tributarios planos o sin unos ingresos mínimos libres de impuestos como es en Bulgaria. Y es que, la experiencia empírica muestra que cuando se dan ese tipo de sistemas tributarios, aumenta la desigualdad. Estos dos instrumentos publicados son fundamentales y hay que conseguir mayor progreso económico cuanto mayor sea la cobertura de los trabajadores, a través de, convenios colectivos, menores serán las diferencias de salario, sobre todo, a través de la negociación colectiva en todo un sector. Hay que reducir, en efecto, las desigualdades, que incluye, mayor equidad en salarios, salarios vitales mínimos y una negociación colectiva fortalecida. Segundo, la digitalización y la inteligencia artificial son factores que aumentan las desigualdades, no solo entre personas, sino también entre naciones, países, regiones geográficas, industrias, puestos de trabajo, etc. Las actividades futuras de la OIT deben centrarse pues, en las formas seguras de trabajo y la economía de plataformas. Los trabajadores no dependen de la inteligencia artificial donde algoritmos pueden incidir en ellos puesto que, los trabajadores de plataformas no pueden contactarse entre sí, no pueden coordinarse, se induce a la competitividad entre ellos y sin embargo hay que tener en cuenta, el trabajo de los cuidados, una mejor calidad del empleo, la protección social y el trabajo no protegido en la economía informal también entraña muchísimos peligros. Hay que garantizar el pleno cumplimiento del ordenamiento jurídico al respecto y por último, hay que tener en cuenta que la inteligencia artificial y los algoritmos deben ser gestionados bien en la



asignación del trabajo para que no haya un sesgo artificial y así, una discriminación. Hacer avanzar la justicia social es posible, a través de la negociación colectiva y la libertad sindical. Estas han mostrado con los años que son fundamentales para mantener unos salarios estables, una demanda agregada y también para evitar la ola deflacionista que hace retrasar la recuperación y en Bulgaria, la Constitución debe garantizarlo, debe garantizarse la negociación colectiva y la libertad sindical, de ahí que insistamos durante mucho tiempo en que se penalice como delito todo acto dirigido contra la libertad sindical en la negociación colectiva. Además, el Código Penal debe incluir que debe haber una mejor protección de los sindicalistas y además, debe haber un nuevo contrato social de conseguir una garantía laboral universal para todos los trabajadores, salarios vitales mínimos, mejora en negociación colectiva y protección universal para todos. Gracias.

Sr. Pierre Ricot Odney

Gobierno (Haití)

Señor Presidente, damas y caballeros, miembros de la Secretaría. En nombre de la delegación haitiana le felicito señor Presidente, por su elección a la presidencia de estas reuniones que revisten una importancia capital para el mandato de la Organización Internacional del Trabajo. Para mí, es la ocasión para saludar a mis colegas de las diversas delegaciones que provienen de todas partes del mundo. Presidente, las situaciones complejas a las que se han enfrentado los países de todo el mundo en los últimos cuatro años, siguen haciendo cursar su peso en el mundo del trabajo. Porque, a pesar de los múltiples esfuerzos desplegados para contrarrestar los efectos nefastos de la pandemia, que ha abrumado al mundo, el que se acentuase la pobreza, el cambio climático y las amenazas de otras pandemias, según las predicciones, constituyen obstáculos aún más importantes. Por ese motivo, la República de Haití, declara encontrarse reflejada en los términos del orden del día de la Conferencia de este año y sobre todo en la Cumbre del Mundo del Trabajo para la Justicia Social y en este sentido, su Excelencia, el Doctor Ariel Henry, Primer Ministro haitiano, respondió favorablemente a la invitación que se le extendió, aunque lamentablemente, no pudo estar hoy entre nosotros y me ha encargado que les presente sus más sinceras disculpas. Desde la instalación de este Gobierno, este, se ha puesto por objetivo, hacer frente a los desafíos en materia de creación de empleo y establecimiento de sistemas sociales inclusivos. Es consciente el Gobierno de que, en estos momentos de crisis, es normal que los trabajadores y las trabajadoras se enfrenten a momentos de inquietud. Haití miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, no va a mantenerse pasivo ante la causa de la justicia social y, eso se expresa claramente en nuestra política nacional de promoción y protección social adoptada en 2020 en Haití y tiene por objeto reducir la pobreza, las desigualdades, las injusticias económicas y sociales e institucionales para crear una sociedad de protección de la misma y queremos que la sociedad pueda vivir una vida mejor. Señoras y caballeros, la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo para la Justicia Social para Todos, organizada paralelamente a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo no podría alcanzar los objetivos que se ha fijado, sin que se tenga en cuenta el papel del trabajo decente y los interlocutores sociales en el desarrollo económico social e inclusivo, la construcción de la paz y la resiliencia y así, el Gobierno haitiano, renueva su compromiso en estas acciones significativas que promueven el respeto de la Agenda de Trabajo Decente basada en cuatro pilares, la promoción del empleo, la protección social, los derechos fundamentales y el diálogo social. El Gobierno haitiano aprovecha desde esta tribuna para renovar sus



compromisos frente al fortalecimiento de las instituciones democráticas del sector textil haitiano, el desarrollo de las cadenas de valor agrícolas y la creación de oportunidad de empleo, principalmente para las mujeres y los jóvenes y el desarrollo de MIPYMES. El Gobierno reconoce entre otras cosas, las contribuciones técnicas y financieras de la Organización Internacional del Trabajo, de sus socios para el desarrollo y de toda la comunidad internacional que ha venido apoyando a Haití en la construcción de un modelo socioeconómico inclusivo, resiliente, centrado en el ser humano y basado en el derecho, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. Por último, nuestro Gobierno felicita a los Estados y a las organizaciones de empleadores y trabajadores, las organizaciones y entidades de Naciones Unidas y las organizaciones internacionales que se ocupan ya, de la causa de la Coalición Mundial para la Justicia Social para la promoción del trabajo decente, Haití está totalmente dispuesto a hacer causa común con los Estados Miembros en el marco de la Declaración de la OIT para la Justicia Social para una globalización equitativa. Muchísimas gracias.

Sra. Rina Yessenia Lozano Gallegos

Gobierno (El Salvador)

Señor Vicepresidente, distinguidas delegaciones. Durante esta conferencia se nos ha exhortado a procurar la justicia social. El Director General nos ha recordado que, tanto el acceso al trabajo decente, productivo y libremente elegido, como la protección social, son bases para alcanzarla. Estos objetivos han tropezado históricamente con estructuras económico-sociales injustas y marginadoras. Dichas realidades han perpetuado la desigualdad al interior de los países y entre países limitando las oportunidades para el desarrollo sostenible con equidad. La OIT surgió bajo el convencimiento de que el trabajo decente es un catalizador para el desarrollo económico y social y, a la vez, una condición necesaria para la construcción de la paz en el mundo. Todo ello, teniendo como base el diálogo social entre trabajadores, empleadores y Gobiernos. Por ello, el Gobierno de El Salvador, reafirma su plena convicción de asegurar del trabajo decente para su población y el compromiso de establecer sinergias con el sector trabajador y empleador. Nuestro país, es el mejor ejemplo de resiliencia y orientación al trabajo. Es esa valía la que nos caracteriza como pueblo entregado siempre a la causa de la solidaridad y al anhelo de un mejor porvenir. Esta actitud inspira a nuestro Gobierno liderado por el Presidente Nayib Bukele a hacer todo cuanto esté a nuestro alcance, para brindar a nuestra gente, las mejores condiciones para su bienestar y asegurar que haya una plena justicia social para todas y todos. Bajo esta convicción hemos sido contundentes contra el flagelo de la violencia terrorista y en 2019 iniciamos un camino sin retorno hacia la paz plena en la cual nuestra gente pueda vivir sin miedo, en libertad y prosperidad. El sector empleador ha sido ampliamente beneficiado por este nuevo clima de estabilidad y seguridad social en nuestro país. Nos enorgullece ser ahora el país más seguro de América Latina y que el mundo escuche un relato distinto de El Salvador, donde prima la calidez de nuestra gente, la belleza de nuestros pueblos, volcanes, lagos y playas, entre otras tantas riquezas que caracterizan nuestro país. Reconocemos que para satisfacer las necesidades de desarrollo de nuestro pueblo es imperativo que la gente tenga un empleo de calidad, por ello, nuestra apuesta es avanzar aceleradamente hacia el cumplimiento de nuestras metas e indicadores del ODS 8 sobre el trabajo decente. Ello supone, avanzar en las transformaciones estructurales de corto, mediano y largo plazo, a fin de que, haya una generación adecuada de empleo decente, capacitación en habilidades y el apoyo necesario para que, los trabajadores y las



empresas se beneficien. En 2022, presentamos nuestra segunda revisión voluntaria en materia de desarrollo sostenible, la cual, refleja que diez metas de doce y veinticuatro indicadores de veintiséis asociadas al ODS ocho, presentan una tendencia positiva en nuestro país. A pesar del impacto de la pandemia, se registra una tendencia favorable en el desempeño de los indicadores relativos a la garantía del trabajo decente en condiciones seguras, libertad de asociación, negociación colectiva y adecuada remuneración entre otros. Comprometidos con la visión de la OIT, hemos institucionalizado el Premio Nacional al Trabajo Decente, que busca reconocer las mejoras prácticas empresariales en el respeto al marco normativo nacional. Esto ha sido acogido con agrado, tanto por el sector empleador, como el trabajador quienes se han sumado activamente a esta iniciativa. Asimismo, se ha instaurado el Premio Nacional a la Negociación Colectiva que busca promover el valor social de los contratos colectivos y fortalecer las relaciones entre trabajadores y empleadores. Entre las iniciativas para dar cumplimiento a nuestros compromisos internacionales y en línea con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), se ha creado un mecanismo de denuncias electrónicas, así como, una unidad específica en nuestra dirección, de inspección del trabajo para tratar estas. Estamos articulando un sistema de protección social que asegure el bienestar de nuestra población desde la gestación bajo el liderazgo de la primera dama de la república Gabriela Bukele y toda una construcción de un marco normativo a través de las leyes, Nacer con Cariño y Crecer Juntos. Todo ello sienta las bases para una nación con plena justicia social. Asimismo, el Gobierno ha implementado una nueva Ley de Pensiones que asegura el acceso a una pensión digna para la clase trabajadora en su último ciclo de vida. Finalmente, señor Vicepresidente, delegaciones, quiero reafirmar que el compromiso de El Salvador con los principios y valores de la OIT es inquebrantable. Por ello, estamos velando por un desarrollo basado en la libertad e igualdad de oportunidades para satisfacer las necesidades y aspiraciones de nuestro pueblo. Muchas gracias.

Sr. Luc Triangle

Confederación Sindical Internacional

Querido Presidente, Vicepresidentes, distinguidos delegados. En nombre de la Confederación Sindical Internacional que representa a 200 millones de trabajadores y centros sindicales nacionales en 168 países y territorios, he de empezar expresando una gravísima preocupación sobre el estado en el que está la democracia en el mundo entero. Los progresos económicos y sociales no se pueden alcanzar cuando la libertad sindical incluyendo el derecho a la huelga y el derecho a la negociación colectiva siguen siendo objeto de ataque. Acogemos la solidaridad mundial mostrada en el caso extremo de Bielorrusia donde los derechos sindicales están siendo objeto de ataque, pero, así lo están en todo el mundo, este norte, sur, este y oeste. Al mismo tiempo las desigualdades e injusticias sigue aumentando como consecuencia de un sistema económico global fallido con falencias que sigue prevaleciendo. Dejémoslo claro, la justicia social no se puede hacer realidad si prevalecen una economía mundial dominada por las empresas y neoliberal. Es necesario un nuevo contrato social para poner la economía al servicio de la raza humana y salvar a los pueblos del planeta de la amenaza de la destrucción. Un nuevo contrato social con pleno empleo y un suelo de protección laboral con principios fundamentales y derechos sobre el trabajo, salarios mínimos para la vida y máximas horas de trabajo, un mercado laboral regulado y acabando con la falsa clasificación de los trabajadores como autónomos. Con la libertad sindical, negociación colectiva, derechos que permitan ambos reconocidos de forma efectiva incluyendo el derecho a la huelga en el contexto de la



libertad de expresión y de reunión y el derecho de protestar a la manifestación, incluyendo, para los trabajadores de las plataformas y de empresas mediadas por medios digitales y relacionados con la tecnología. La justicia salarial, a través de, un sistema de salarios mínimos, incluyendo cadenas de suministro globales y nacionales, a través de procesos estatutarios y de o por negociación colectiva y una debida diligencia obligatoria. Un nuevo contrato social con protección social adecuada para todos incluyendo la ayuda al desarrollo y una reforma fiscal fundamental incluyendo una tasa de impuestos a las empresas mínima y global. Transacciones financieras, unos impuestos a la riqueza, al patrimonio y acabar con los paraísos fiscales y las exenciones fiscales que se ofrecen a las empresas, incluyendo a las grandes tecnológicas y a las grandes fortunas. Un nuevo contrato social sin fascismo, racismo, xenofobia, sin discriminación, basada en la igualdad de género, la identidad sexual, de raza, de ideología, de religión, de condición social y otros derechos. Un nuevo contrato social que no deje a nadie atrás. Imagínense lo que supondría lograr para la justicia social si nos volvemos a comprometer con la prevención y resolución de los conflictos armados, a través de, normas internacionales, así como, medios diplomáticos y políticos, una seguridad común cimentada en los principios de Naciones Unidas. Estos fondos, de los que he hablado antes, gasto militar del 3,7 por ciento, el gasto global del 19 por ciento en gasto militar en una década, todo esto podía reasignarse para invertir en áreas beneficiosas como la educación, la salud, la protección social. Delegados, tenemos una oportunidad histórica, una importante responsabilidad. Juntos, los interlocutores sociales tenemos que conformar el nuevo contrato social como pieza esencial de nuestra agenda común de cara a la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social

Sr. Stephen Mark Cotton

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Presidente, colegas, que excelente oportunidad de estar con ustedes. Primero, en nombre de nuestro 18,5 millones de miembros quiero felicitar a la OIT y a sus colegas por convocar nuestra primera Conferencia después de estos tiempos tan convulsos. Quisiera dar las gracias al Director General el Sr. Hounghbo y su equipo por asumir su liderazgo y venir apoyándonos a todos durante la pandemia. Nuestro mundo está en una enorme crisis y hemos de superarla. La recuperación de la pandemia de la COVID-19, nos ha dejado con alta inflación, crisis del coste de la vida, conflictos políticos y desastres naturales. Los trabajadores del transporte, no obstante, a pesar de las crisis han seguido permitiendo que el mundo siga en movimiento transportando a millones de pasajeros cada día, garantizando que la comunidad global recibe los suministros y mercancías que necesita, pero, vemos una crisis en nuestro sector. Queremos garantizar que nuestros lugares sean seguros, que nuestro empleo no sea precario y que no siga cayendo el nivel de vida de nuestros trabajadores. Tenemos la responsabilidad colectiva de construir un mejor lugar de trabajo garantizando una protección laboral efectiva e inclusiva para todos los trabajadores. La discusión general sobre una transición justa basándose en las directrices de la OIT es fundamental para todos nosotros. La justicia climática no se puede separar del progreso social. La descarbonización de todo el transporte motorizado ha de ser rápido, pero ha de ser justo para sus trabajadores, ha de ser una transición justa. Para nosotros, una transición justa es que los trabajadores puedan sentarse en la mesa de diálogo y que puedan participar en todos los elementos. Para responder a los desafíos y porque están cambiando las condiciones laborales. Gobiernos, empleadores y trabajadores hemos de actuar de consuno para responder a este desafío, fundamental, no solo,



para el sector del transporte, sino para todas las sociedades. En la COP veintisiete, nosotros, junto con otros sindicatos, la Organización Marítima Internacional, nuestros amigos de la OIT, el Pacto Mundial, lanzamos nuestro maratón de transición justa. Hemos identificado que hay que retener más de 800 000 trabajadores del mar. Hemos presentado un plan de acción de diez puntos para la gente del mar que garantice que no tengan que acusar carga adicional y en el transporte de pasajeros tenemos que hacer una inversión pública importante, cortar emisiones, impulsar el crecimiento económico, nuevos empleos ecológicos y superar la desigualdad. También acogemos el debate para fijar normas sobre la calidad de los aprendizajes. Los trabajadores jóvenes son solo el 10 por ciento de la fuerza laboral del transporte mundial, que no está contratando a jóvenes y eso es grave. Los jóvenes necesitan aprender, pasar desde el actual tipo de educación y formación para pasar a una nueva sociedad. Se reconoció como principio fundamental de la OIT, la seguridad y salud en el trabajo, eso es fundamental para todo el mundo, no solo para los trabajadores del transporte, sino para que, todos los trabajadores que puedan trabajar de manera segura. Incluso en medio de las crisis mundiales hemos forjado asociaciones poderosas. La OIT, la OMS y nuestro Grupo de Acción, con organizaciones de empleados, adoptaron una iniciativa para proteger a los trabajadores del transporte en futuras emergencias sanitarias. Por último, colegas, queremos reafirmar nuestro compromiso para que se haga realidad el Convenio núm. 190, fundamental y aunque, muchos Gobiernos ya lo han ratificado aún queda mucho por hacer para asegurar que podemos ofrecer diversidad e igualdad en nuestras sociedades. Deseamos a esta conferencia éxito y resultados y gracias por escucharme.

Sra. Dimitrina Dimitrova

Secretaria de la Mesa

Gracias Presidente. Estimados delegados, quisiera llamar a su atención. El programa para el día de hoy que se ha aclarado y tenemos buenas noticias. La Comisión de Finanzas va a adoptar su informe esta misma tarde y consecuentemente se abrirá el turno de votación esta misma tarde. Otra parte de las noticias. Como tenemos 82 oradores todavía en la lista hoy, esto nos va a llevar hasta las diez de la noche, habrá una breve pausa entre ahora y las trece treinta y las catorce y las catorce reanudaremos la plenaria con la lista de oradores. Después a las quince horas, la Comisión de Finanzas presentará su documento de resultados, más adelante, hacia las 16 horas se va a abrir la votación sobre el Programa y Presupuesto para el próximo bienio de la OIT y continuaremos con esta larguísima lista de oradores con una breve pausa hacia las 20 horas y tendremos que reanudar una reunión que va a llegar hasta bastante tarde para permitir al Presidente que anuncia el resultado de las votaciones que podrán anunciarse estos resultados a las 21.30 horas de esta noche. Les rogamos, tengan a bien, consultar el Boletín diario para leer los resultados de las votaciones. Aprovecho para decirles a todos lo importante que es que emitan su voto para decidir sobre este tema que es importante para el futuro de la Organización. Ahora tendremos una breve pausa puesto que reanudamos a las 14 horas, que tengan un excelente almuerzo. Muchas gracias.



Sr. Muhammad Zahoor Awan

Vicepresidente trabajador (Pakistán)

Muchas gracias, compañeros y compañeras por su cooperación. Tenemos una larga lista, como ha dicho la colega, de ochenta y dos oradores que habrá que concluir. Con esto concluimos la sesión matinal de esta Conferencia. *Se levanta la sesión.*





► Actas

3A

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

Fecha: 13 de junio de 2023

Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones

Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras

Índice

	Página
1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025.....	3
2. Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT	30
3. Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros.....	30
4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024	31
5. Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.....	31
6. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros.....	31
7. Otras cuestiones	33
Resoluciones sometidas a la Conferencia	34
Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros.....	34
Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024.....	34
Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022	34



Anexos

I. Discurso pronunciado por el Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, acerca de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025	35
II. Escala de prorrateo de las contribuciones para 2024	36
III. Presupuesto de gastos por partidas (en dólares de los Estados Unidos)	42
Resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025	43
IV. Presupuesto de ingresos para 2024-2025	44



1. La Comisión de Cuestiones Financieras se reúne los días 6, 7, 8, 9, 12 y 13 de junio de 2023. El Sr. Mthunzi Shabangu (Eswatini) es elegido Presidente y Ponente. El Sr. Jesús Mario Chacón Carrillo (México) es elegido Vicepresidente. El Presidente da la bienvenida a la reunión a los Sres. Plamen Dimitrov y Pablo Dragún, que participan, en calidad de observadores, en representación del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración, respectivamente.

1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025

2. La Comisión examina las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General ([GB.347/PFA/1 \(Rev. 1\)](#)) y los ajustes propuestos por el Director General a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 ([GB.347/PFA/1/1 \(Rev. 1\)](#)), que previamente examinó el Consejo de Administración en su 347.ª reunión (marzo de 2023). Asimismo, examina el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2024-2025 y otras cuestiones* (ILC.111/II), que contiene enlaces a las actas sobre las discusiones mantenidas por el Consejo de Administración acerca de las propuestas iniciales ([GB.347/PFA/PV](#)).
3. **El Director General** presenta las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, que prevén un presupuesto de gasto provisional de 885 303 443 dólares de los Estados Unidos. Sus observaciones introductorias se adjuntan como anexo I a las presentes actas.
4. **El Sr. Dimitrov, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores**, acoge con agrado que la justicia social ocupe un lugar central en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, así como la propuesta de creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social. Asimismo, señala que el tripartismo y las normas del trabajo son fundamentales en la labor de la OIT y constituyen las herramientas principales para abordar las desigualdades y promover la justicia social. Para continuar siendo el punto de referencia en materia de normas del trabajo y políticas de empleo, la OIT, además de apoyar la aplicación de las normas existentes, debe elaborar nuevas normas para afrontar los desafíos actuales en el mundo del trabajo.
5. Recordando los comentarios formulados por su grupo en la 347.ª reunión del Consejo de Administración en marzo de 2023, el orador dice que, si bien su grupo no está de acuerdo con algunas esferas de trabajo incluidas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, finalmente aprobó las propuestas en el entendimiento de que sus inquietudes se tendrían en cuenta y espera que, a pesar de la divergencia de opiniones respecto de algunas cuestiones, el Programa y Presupuesto se apruebe sin modificaciones.
6. Su grupo reitera su apoyo a un enfoque inclusivo de la igualdad y la no discriminación, y subraya la importancia de proteger a todos los trabajadores frente a la discriminación por cualquier motivo. La no adopción de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 tendría consecuencias negativas de gran alcance para los trabajadores de todo el mundo y obligaría a la OIT a interrumpir sus actividades a nivel mundial el 31 de diciembre de 2023 a medianoche. El personal de la OIT dejaría de percibir sus salarios y los trabajadores de todo el mundo no podrían acceder al apoyo y la asistencia técnica de la OIT.
7. No debe subestimarse la importancia de garantizar la continuidad de la labor de la OIT en todo el mundo. Su grupo confía en que los Gobiernos alcancen un consenso y los exhorta a respetar el carácter tripartito de la Organización, absteniéndose de entablar debates sobre políticas que puedan conllevar cambios en el Programa y Presupuesto adoptado por el Consejo de Administración sin la debida participación del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, dado que la Comisión de Cuestiones Financieras no tiene una composición tripartita.



8. **El Sr. Dragún, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores**, dice que, a pesar de que a veces hay divergencias de opiniones en cuanto a la forma en que la OIT debería establecer el orden de prioridad de sus actividades, los tres mandantes de la Organización siempre han logrado, a través del diálogo social, proponer un programa de trabajo y un presupuesto que han obtenido la aprobación de la Comisión de Cuestiones Financieras. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, que han sido perfeccionadas por el Consejo de Administración, reflejan que la OIT sigue siendo pertinente en un mundo que todavía se está recuperando de una de las mayores crisis sanitarias y también se enfrenta a guerras, niveles elevados de inflación, el cambio climático y otras fuerzas transformadoras, y donde siguen existiendo retos en materia de trabajo decente.
9. Los miembros del Consejo de Administración, incluido su grupo, apoyaron las propuestas de Programa y Presupuesto en marzo de 2023 en el entendimiento de que los mandantes de cada Estado Miembro podrían recibir apoyo técnico de la OIT en función de sus necesidades para lograr el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos. Su grupo confía en que la Organización continuará celebrando consultas y colaborando activamente con los mandantes durante la ejecución del Programa y Presupuesto.
10. Las diferencias sin resolver en la Comisión de Cuestiones Financieras son de carácter cultural y están relacionadas con el principio de no discriminación, que está consagrado en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. La aprobación del presupuesto por la Comisión es un requisito previo indispensable para que la OIT prosiga su labor. De no aprobarse, la Organización no podrá cumplir su mandato constitucional y se le privará, durante un periodo de al menos dos años, de los medios para proteger los logros que tanto ha costado obtener en más de cien años de trabajo. El diálogo social correría peligro y el marco normativo que protege la estabilidad que las sociedades y economías necesitan para prosperar se vería socavado. El Programa de Trabajo Decente es exigente y requiere adoptar medidas urgentes. Por consiguiente, su grupo confía en que la Comisión de Cuestiones Financieras dé el primer paso fundamental de autorizar a la OIT a que utilice los recursos que tiene a su disposición para cumplir su mandato.
11. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún dice que su grupo apoya plenamente el llamamiento formulado por el Director General en su discurso de apertura para fortalecer el multilateralismo y la diplomacia en la OIT. Desde su creación en 1919, la Organización siempre ha promovido los valores fundamentales de consenso, diálogo social y respeto de las culturas, la soberanía y las disposiciones constitucionales y jurídicas de sus Estados Miembros. Dichos valores son el pilar de la Organización y deben ser preservados. En consecuencia, su grupo apoya las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, a pesar de la profunda preocupación que ha manifestado en varias ocasiones. El grupo de África ha presentado varias propuestas para alcanzar una solución consensuada y equilibrada que sea aceptable para todos y lamenta que no se hayan tomado en consideración sus reiteradas solicitudes de eliminar la lista de «comunidades marginadas» que figura en el párrafo 151 del documento GB.346/PFA/1 y la lista revisada contenida en el párrafo 160 del documento GB.347/PFA/1.
12. El grupo de África desea reiterar su posición de principio de que los documentos oficiales de la OIT deberían contener un lenguaje universalmente aceptado y que la formulación de los textos sobre discriminación debería estar en consonancia con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). También deberían tenerse en cuenta el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Llamamiento mundial a la acción, que contienen referencias al «sexo» o al «género» y a la discriminación por cualquier motivo. El grupo considera que el concepto de



personas afectadas por la discriminación y la exclusión es suficientemente amplio y que una enumeración pormenorizada de grupos, como la que figura en el párrafo 160 del documento GB.347/PFA/1, conlleva la omisión de algunas categorías de víctimas de discriminación y refleja la intención de dar prioridad a un grupo específico en detrimento del resto. Todavía hay margen para alcanzar un acuerdo. Teniendo esto presente, el grupo de África sigue abierto al diálogo y al consenso, y ha redactado una propuesta de enmienda al proyecto de resolución relativo a la adopción del Programa y Presupuesto, que somete a la consideración de los demás Estados Miembros. El texto adicional que se propone para dicho proyecto de resolución (subrayado) es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

a) Con respecto a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 347.ª reunión (marzo de 2023) sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General y recordando los principios fundamentales de la OIT, en particular, el principio de no discriminación en el trabajo:

1) reconoce que varios grupos de Estados Miembros expresaron sus serias reservas, profundas inquietudes y rechazo con respecto a la enumeración de grupos vulnerables, en la que se utiliza una formulación no acordada universalmente, en el párrafo 160 y en el producto 5.1.2 del documento sobre el Programa y Presupuesto para 2024-2025 (GB.347/PFA/1/1);

2) a la luz de estas divergencias, reconoce que la aplicación del Programa y Presupuesto para 2024-2025 debería adecuarse a las constituciones, legislaciones y reglamentos nacionales de los Estados Miembros y ceñirse al marco de los programas de trabajo decente por país;

3) solicita a la Oficina que, en sus documentos futuros, utilice la formulación y las referencias acordadas, tal como se adoptaron en los Convenios núms. 100 y 111;

b) En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 79.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2025, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

13. Hablando en nombre de la mayoría de los Estados Miembros del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), un representante del Gobierno de China indica que la mayoría de los Miembros de su grupo quieren reafirmar su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Sin embargo, señala que varios grupos de Estados Miembros han expresado sus reservas en cuanto al uso de una formulación no acordada universalmente en el párrafo 160 del documento GB.347/PFA/1.

14. Desde noviembre de 2022, la mayoría de los Estados Miembros del ASPAG ha realizado importantes esfuerzos para facilitar un diálogo constructivo entre las partes interesadas. Habida cuenta de las diversas opiniones expresadas, la enmienda propuesta por el grupo de África se basa en un enfoque equilibrado que permitiría una aplicación adecuada y satisfactoria del Programa y Presupuesto de la OIT, en consonancia con la legislación nacional y los Programas de Trabajo Decente por País. La mayoría de los Miembros de su grupo también está de acuerdo con el grupo de África en que el lenguaje utilizado en los Convenios núms. 100 y 111 es una referencia apropiada para cualquier documento de la OIT que aborde la



discriminación en el empleo y la ocupación, y apoya el prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros.

15. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de México dice que su grupo desea reiterar su llamamiento a un uso eficiente de los recursos durante la ejecución del Programa y Presupuesto para el próximo bienio. Asimismo, espera un seguimiento adecuado y transparente de todas las actividades conexas sobre la base de indicadores sólidos. Teniendo esto presente, apoya que la Comisión de Cuestiones Financieras adopte la recomendación presentada por el Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo de aprobar un nivel provisional del programa de 885 303 443 dólares de los Estados Unidos, en el entendido de que la Conferencia deberá determinar el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos.
16. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América dice que la labor de la OIT es clave para lograr un desarrollo sostenible de base amplia y un crecimiento inclusivo y que el mandato de la OIT basado en los derechos constituye la base de su contribución a la consecución de la justicia social. Su grupo apoya la visión programática del Director General expuesta en sus primeras propuestas de Programa y Presupuesto y respalda un enfoque explícito sobre el mandato de justicia social de la OIT y el fortalecimiento de la coherencia de las políticas dentro de la Organización y con los asociados externos.
17. El documento de Programa y Presupuesto no es lo suficientemente detallado como para que los mandantes puedan hacer un seguimiento y una evaluación eficaces de las reasignaciones presupuestarias propuestas. Por consiguiente, se debería incluir información presupuestaria más pormenorizada en las propuestas futuras, ya sea en el documento o en línea. Por último, su grupo considera que el aumento presupuestario solicitado es elevado en términos nominales. Sin embargo, valora los esfuerzos realizados por la OIT para lograr una mayor eficiencia presupuestaria y confía plenamente en que la Organización desplegará los esfuerzos necesarios para ejecutar el Programa y Presupuesto con una buena relación costo-eficacia. El PIEM quiere reiterar la importancia de la gestión basada en los resultados y espera con interés la publicación de notas técnicas actualizadas para la aplicación de los indicadores de productos. En aras de su compromiso común con la labor de la OIT, el PIEM puede apoyar el presupuesto propuesto.
18. **Hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI)**, un representante del Gobierno del Pakistán dice que su grupo desea responder a tres observaciones formuladas por otros Estados Miembros. La primera observación es que una lista de grupos vulnerables no debe restringirse a los motivos de discriminación convenidos internacionalmente. Su grupo estima que el uso de una formulación que se ajuste a lo dispuesto en los convenios internacionales de derechos humanos y del trabajo universalmente acordados es el procedimiento más apropiado, ya que una nueva formulación seguiría siendo inevitablemente insuficiente para los que la proponen e inaceptable para los que se oponen a ella. La referencia selectiva a un nuevo motivo de discriminación, mientras que se omiten otros, también plantea problemas.
19. La segunda observación formulada por algunos Estados Miembros es que la omisión de la «orientación sexual y la identidad de género» en la lista expondría a las «personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales» a una situación de vulnerabilidad ante la discriminación. Como respuesta, su grupo quisiera recordar que, con arreglo a los convenios y las recomendaciones de la OIT, los Estados Miembros pueden, de conformidad con su



legislación nacional, determinar posibles motivos de discriminación y elaborar un marco nacional de políticas para proteger a los grupos vulnerables.

20. La tercera observación es que la oposición a la inclusión de conceptos controvertidos, como «orientación sexual e identidad de género», no ha sido tan enérgica en el pasado. A ese respecto, el orador desea señalar que su grupo se ha opuesto sistemáticamente a la inclusión de dichos conceptos en documentos intergubernamentales. En los últimos años, la OCI ha observado una tendencia a la inclusión de terminología no consensuada en documentos técnicos y financieros, y está preocupada por las repercusiones normativas y los posibles conflictos jurídicos que ello puede generar.
21. En las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, el resultado en materia de políticas 5 exige adoptar medidas en relación con la orientación sexual y la identidad de género en el plano nacional. En particular, el indicador 5.1.2 establece el objetivo de que los Estados árabes y africanos, muchos de los cuales son miembros de la OCI, adopten medidas a ese respecto. En el documento no se aporta ninguna explicación sobre la forma en que las actividades realizadas en el marco del resultado 5 se adecuarán a la legislación nacional en caso de conflicto jurídico. Esa laguna podría colmarse fácilmente atendiendo las inquietudes de todos los Estados Miembros. No obstante, la OCI desea aclarar que tomar meramente nota de la divergencia de opiniones entre los Miembros no es suficiente en vista de las repercusiones financieras, jurídicas y normativas del documento presupuestario. En este contexto, la OCI se suma a la propuesta de enmienda al proyecto de resolución relativo a la adopción del Programa y Presupuesto presentada por el grupo de África. Su propuesta es simple: aceptar la diferencia de opiniones y respetar el derecho soberano de los países a ejecutar programas en consonancia con su legislación y su cultura, y de conformidad con sus obligaciones jurídicas internacionales.
22. **Hablando en nombre del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG),** un representante del Gobierno de la Arabia Saudita afirma que su grupo respalda las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África, de la mayoría de los países del ASPAG y de la OCI. Es importante que la Conferencia adopte el proyecto de Programa y Presupuesto para 2024-2025 a fin de no retrasar el apoyo prestado a la OIT para llevar a cabo su mandato. Por consiguiente, su grupo está abierto a cualquier propuesta que tenga por objeto hallar un equilibrio y lograr un consenso. El orador destaca la importancia de contar con resultados en materia de políticas adaptados y pide a la Oficina que vele por que se tengan en cuenta los contextos y las prioridades nacionales y regionales de los interlocutores sociales en la ejecución de los programas y proyectos. Las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo, así como las crisis militares y geopolíticas en todo el mundo, exigen que la Organización redoble sus esfuerzos para encontrar soluciones que fortalezcan las capacidades de sus asociados. La iniciativa del Director General de poner en marcha una Coalición Mundial para la Justicia Social representa una respuesta importante, pero requiere un examen más exhaustivo, tal como han señalado diversos Estados y grupos regionales durante las discusiones mantenidas en el seno del Consejo de Administración.
23. Algunos componentes del documento del Programa y Presupuesto responden a contextos regionales y nacionales. Los países del CCG atraen a muchos trabajadores migrantes, por lo que están esforzándose por desarrollar sus sistemas legislativos y de protección con el fin de responder mejor a las transformaciones del mercado de trabajo y aumentar su capacidad para atraer a trabajadores altamente cualificados. El CCG insta al Director General a que vele por que los programas regionales para los Estados Árabes aborden las prioridades de esos Estados Miembros, a saber, políticas de promoción del empleo y programas de formación técnica y profesional más eficientes. De ese modo, el programa regional respondería a las prioridades



de desarrollo de esos países, que aspiran a promover la economía del conocimiento, la innovación, la tecnología y la transición a economías verdes sostenibles. Varios países del CCG han estado trabajando en programas de cooperación, pero exhortan a la Oficina a que asigne parte del presupuesto de la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes al desarrollo de proyectos de cooperación para todo el Golfo, con el fin de ayudar a establecer programas nacionales más integrados y mejor armonizados en un marco regional más amplio, en coordinación con la Oficina Ejecutiva del Consejo de Ministros de Trabajo del CCG.

24. Con respecto al resultado 3, los países del CCG están adoptando estrategias de desarrollo para diversificar sus fuentes de ingresos y asegurar la sostenibilidad de los recursos naturales, mediante la ampliación de las inversiones en las economías verde, del conocimiento, de la tecnología y de la transformación digital. Estas transformaciones exigen políticas de empleo que compartan los mismos objetivos, así como un mercado de trabajo que pueda atraer a trabajadores cualificados en un entorno de competencia leal, y protección jurídica para todos los trabajadores. Aunque los países del CCG acogen con agrado las orientaciones de la Oficina, los programas deberían ejecutarse en colaboración con los productores, de modo que puedan extraerse enseñanzas de la experiencia regional e internacional para concebir políticas de empleo adecuadas. Durante las anteriores discusiones sobre el proyecto de Programa y Presupuesto mantenidas en las dos últimas reuniones del Consejo de Administración, el grupo expresó su preocupación por el uso de una formulación no acordada y, junto con otros varios grupos, presentó propuestas para solventar la falta de consenso basándose en la formulación que se adoptó en reuniones anteriores de la Conferencia. La OIT debe proseguir su importante labor junto con los interlocutores sociales sobre la base del diálogo y el consenso. Por consiguiente, los países del CCG proponen una vez más la adopción del texto que se acordó durante las discusiones relativas a la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). De ese modo, la definición de los grupos vulnerables y de los grupos en situaciones de vulnerabilidad concordaría con lo dispuesto en las normas internacionales del trabajo, los instrumentos de derechos humanos y la legislación nacional de los Estados Miembros. El CCG apoya la enmienda presentada por el grupo de África.
25. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno del Sudán señala que su grupo suscribe las declaraciones formuladas en nombre de la OCI, el grupo de África y los países del CCG y respalda la enmienda propuesta por el grupo de África. El grupo de los Estados Árabes reitera su rechazo al uso de las expresiones «orientación sexual» e «identidad de género» en los documentos de la OIT y a todo intento de imponer términos que no hayan sido reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos o en los convenios internacionales del trabajo, y que contradicen claramente las creencias religiosas, los principios, las normas y los valores morales de varios Estados Miembros. Todas las decisiones y todos los resultados de la OIT deberían basarse en la igualdad de trato de todos los trabajadores y empleadores, y ningún grupo debería disfrutar de beneficios o ventajas por sus elecciones personales de un modo que afecte a los derechos sociales y culturales de otros. Los Estados tienen el derecho soberano inalienable a defender sus propios valores culturales, religiosos y morales. En vista de las enormes dificultades a las que se enfrentan muchos países, que limitan la capacidad de la Organización para cumplir sus objetivos, la OIT y sus Estados Miembros deberían reorientar su atención hacia esas dificultades apoyando la cooperación internacional multilateral. Por consiguiente, la Oficina debería abstenerse de utilizar conceptos que generan división y que no han sido acordados en documentos de la OIT. Para evitar nuevas divisiones, debería adoptarse una formulación consensuada, teniendo en cuenta que la Organización se fundó con una cultura de diálogo social y de consenso, que está lejos de ser respetada.



- 26. Hablando en nombre de un grupo de países con posturas afines**¹, una representante del Gobierno de España se opone a la enmienda propuesta por el grupo de África, ya que no constituye una base aceptable para el consenso. El mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras consiste en aprobar el nivel del presupuesto que figura en la resolución presentada por el Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 11 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Programa y Presupuesto es un documento de gobernanza y programación en el que se describe la labor de la Organización. Por una cuestión de transparencia, en él se incluyen todas las actividades sobre las que deberá rendirse cuentas a los Estados Miembros, así como los programas y actividades que se llevarán a cabo sobre la base de su mandato de justicia social e inclusión. La Comisión de Cuestiones Financieras debe aprobar el presupuesto, a fin de asegurar la continuidad de la labor de la OIT después de 2023. La no aprobación del presupuesto obligaría a la Organización a suspender sus programas, asistencia técnica y apoyo a los interlocutores sociales. Por consiguiente, la oradora insta a la Comisión a que apoye el Programa y Presupuesto, señalando que los Estados Miembros pueden hacer constar sus preocupaciones sobre determinados aspectos al tiempo que se alcanza un consenso. Por último, la oradora dice que es importante recordar que la Comisión de Cuestiones Financieras no es tripartita y, por tanto, no es el foro apropiado para estas discusiones.
- 27. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia indica que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Ucrania e Islandia suscriben su declaración. El Programa y Presupuesto es esencial, puesto que su objetivo es proporcionar los medios para hallar soluciones adecuadas centradas en las personas a fin de abordar los riesgos y oportunidades emergentes a los que se enfrentan los trabajadores y las empresas. Su adopción es fundamental para cumplir el mandato de la OIT de promover la justicia social mediante el trabajo decente. Por lo tanto, la Unión Europea apoya la adopción y ejecución del Programa y Presupuesto propuesto.
- 28. Un representante del Gobierno de la Argentina** apoya el proyecto de decisión original y rechaza la enmienda presentada por el grupo de África. La OIT es una organización tripartita, por lo que no pueden tomarse decisiones importantes sin la participación de los interlocutores sociales. Los debates sobre cuestiones como las personas pertenecientes a grupos vulnerables deberían mantenerse en el Consejo de Administración o en la sesión plenaria. El tripartismo es una característica esencial de la Organización desde su creación y no es razonable hablar de consenso sin la participación del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. El deber de la Comisión de Cuestiones Financieras es asegurar los fondos para el funcionamiento de la Organización, por lo que las declaraciones de los Gobiernos deberían ceñirse a las cuestiones estrictamente presupuestarias. El orador solicita al Consejero Jurídico que aclare si las enmiendas que rebasan esos límites son apropiadas.
- 29. Un representante del Gobierno de Belarús** apoya la enmienda propuesta por el grupo de África, así como las declaraciones de aquellos Estados Miembros que no están de acuerdo en incluir referencias a la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025. La legislación de la mayoría de los

¹ El grupo de países con posturas afines está compuesto por la Argentina, Australia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, los Estados Unidos, Honduras, Islandia, Israel, México, Nueva Zelandia, Noruega, el Perú, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, el Uruguay, y la Unión Europea y sus Estados miembros, esto es, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Chequia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia.



Estados Miembros de la OIT se refiere solo a dos sexos biológicos: hombres y mujeres. Lo mismo ocurre con los textos fundacionales de la OIT, incluida su Constitución, y toda una serie de resoluciones de la Conferencia, que se refieren a la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Por consiguiente, resulta inaceptable incluir en el documento de Programa y Presupuesto una formulación que no ha sido acordada ni es respaldada por una mayoría de países y que conculca los derechos soberanos de gran parte de los Estados, sus normas éticas y sus tradiciones religiosas y culturales. La OIT debería tener en cuenta la delicada naturaleza de esta cuestión y respetar los planteamientos de la mayoría de los Estados Miembros, incluidos los consagrados en sus Constituciones y legislación. La OIT debería centrar su atención y sus recursos en promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y apoyar los esfuerzos de los países por salvaguardar los derechos laborales y sociales de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo, esto es, las personas con discapacidad, los jóvenes y las personas con obligaciones familiares.

30. **Un representante del Gobierno de Colombia** afirma que en el artículo 11 del Reglamento de la Conferencia se establece claramente el mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras, cuyos límites excede la enmienda propuesta, por lo que no es un foro apropiado para esa discusión. Al igual que el representante de la Argentina, el orador también solicita aclaraciones sobre la competencia de la Comisión de Cuestiones Financieras, que no es tripartita, para discutir la enmienda que se ha presentado. Los Estados Miembros pueden estar de acuerdo o en desacuerdo con los documentos presentados por el Director General, pero la Comisión de Cuestiones Financieras no puede resolver ninguna de las cuestiones tomando una decisión relativa a la formulación utilizada.
31. **Un representante del Gobierno de Egipto** afirma que su delegación suscribe las declaraciones formuladas en nombre de la OCI, el grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y el amplio grupo de países del ASPAG. Egipto acoge con beneplácito la visión recogida en el documento de Programa y Presupuesto para abordar las dificultades a las que se enfrenta el mundo del trabajo y, al mismo tiempo, desarrollar las capacidades de la Organización y sus Estados Miembros, entre otras cosas a través de la iniciativa de la Coalición Mundial para la Justicia Social del Director General, lograr el control financiero y racionalizar el gasto. El orador también alaba los objetivos del programa de la OIT para África, que recoge muchas prioridades de los países, entre ellas el apoyo a las políticas de empleo productivo, prestando atención al empleo de las mujeres y los jóvenes, el desarrollo de las capacidades de los trabajadores de la economía informal y la creación de un entorno propicio para las pequeñas y medianas empresas sostenibles.
32. Pese a apoyar la visión y la mayoría de los objetivos y mecanismos que figuran en el documento, su delegación no puede respaldar la inclusión de nuevas categorías que no están amparadas por el derecho internacional de los derechos humanos y para las que no existe un consenso internacional, bajo el pretexto de la discriminación basada en las denominadas «orientación sexual» e «identidad de género». La legislación y las políticas, a nivel tanto nacional como internacional, deben aplicarse a todos los trabajadores y empleadores por igual, sin conceder una protección especial a grupos o personas atendiendo a sus elecciones personales. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales brindan una protección integral y promueven los derechos humanos como parte del derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores. Todo intento de eludir esos textos creando una nueva terminología que contraviene la legislación nacional y las creencias culturales, sociales y religiosas de los Estados Miembros constituye una injerencia en sus asuntos internos y menoscaba la universalidad de esos derechos y el carácter consensual del derecho



internacional de los derechos humanos. Por consiguiente, Egipto rechaza el uso de términos que no se han acordado universalmente en el Programa y Presupuesto para 2024-2025 o cualquier otro documento de la OIT. Con objeto de fortalecer la agenda internacional del trabajo, debería hacerse todo lo posible por superar las diferencias y centrarse en los enormes desafíos que enfrenta el multilateralismo, apoyando la cooperación y la acción conjunta. La Organización debe utilizar una formulación consensuada, que no genere división y que ayude a cumplir sus objetivos, y respaldar las prioridades nacionales de los Estados Miembros. El orador apoya la enmienda propuesta por el grupo de África.

33. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** señala que su país respalda la enmienda propuesta, la cual no supone un cambio significativo con respecto a lo que adoptó el Consejo de Administración y tiene por objeto reflejar la posición de los numerosos Estados que se oponen a determinadas partes inaceptables del proyecto de documento de Programa y Presupuesto. La propuesta se ajusta plenamente al concepto de consenso y merece apoyo. Los argumentos de que la enmienda propuesta excede los límites del mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras son desconcertantes, puesto que no es contraria a la decisión del Consejo de Administración y, aunque lo fuese, la Comisión de Cuestiones Financieras no existe simplemente para dar el visto bueno a las decisiones tomadas por otros órganos, sino que también puede presentar enmiendas adecuadas.
34. **Una representante del Gobierno de la India** reitera al Director General el compromiso de su país con el multilateralismo y la no discriminación, y apoya sus esfuerzos para alcanzar un consenso mediante la utilización, en el documento, de una formulación universal. Sin embargo, la enmienda propuesta parece ser bastante flexible, por lo que su país estaría dispuesto a respaldarla para no retrasar la adopción del Programa y Presupuesto.
35. **Un representante del Gobierno de Indonesia** declara que la adopción del Programa y Presupuesto es un asunto fundamental y que es importante adoptar una decisión por consenso. Lamentablemente, el Consejo de Administración no ha logrado alcanzar tal decisión, dado que el documento sigue viciado por nociones políticamente delicadas y controvertidas que trascienden el mandato de la OIT. Los numerosos esfuerzos desplegados por la OCI y otros grupos para lograr una solución de compromiso han sido obviados por quienes sostienen una opinión distinta. El principio de no discriminación debería supuestamente unificar, en lugar de dividir. Sin embargo, el asunto sigue sin resolverse. Es lamentable que esta situación haya desviado la atención de la preocupación común de la justicia social y la recuperación tras la pandemia en el mundo del trabajo. Ello también demuestra la incapacidad de mantener un espíritu de colaboración consensuada y constructiva, que ha sido sacrificado por el enfoque más arrogante de la ley del más fuerte que afecta a la comunidad internacional. Por consiguiente, el orador reitera su llamamiento a utilizar una formulación más general e inclusiva para lograr un consenso universal en torno al documento. Es fundamental que todos los mandantes apoyen la labor de la Organización para lograr el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, en lugar de verse obligados a utilizar una noción que rebasa claramente el mandato fundamental de la OIT y amenaza su credibilidad. Esta cuestión podría resolverse en otro foro. Los Estados soberanos tienen el mandato de proteger los principios, normas y valores que defiende su población. Por consiguiente, Indonesia solo puede apoyar la aplicación de programas de la OIT a nivel nacional que respeten la soberanía nacional de los Estados Miembros. La enmienda propuesta por el grupo de África intenta alcanzar una decisión consensuada, así como evitar la repetición de situaciones similares en el futuro. Indonesia apoya firmemente la enmienda propuesta.
36. **Un representante del Gobierno de Guatemala** reitera, como ya hizo su delegación en las discusiones mantenidas durante la 347.^a reunión del Consejo de Administración, el



compromiso de su país con las normas internacionales del trabajo. Guatemala promueve, defiende y protege los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación. No obstante, expresa sus reservas con respecto al uso de términos, condiciones y disposiciones que pueden —explícita o implícitamente— infringir la Constitución de Guatemala y su sistema judicial interno, incluidos los términos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, entre otros. No obstante, la aprobación del Programa y Presupuesto es fundamental, ya que permitirá a la Oficina adoptar medidas en ámbitos prioritarios en los planos nacional, regional y mundial, promoviendo la cooperación y el diálogo tripartito en aras de la justicia social. La adopción del Programa y Presupuesto dotará a la Oficina de los medios para ayudar a los países a ratificar y aplicar instrumentos que fortalecerán los derechos laborales en todo el mundo. Su Gobierno mantiene las reservas expresadas previamente.

- 37. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** suscribe las declaraciones realizadas en nombre del grupo de África, la OCI y la mayoría de los miembros del ASPAG en apoyo a la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto. También respalda la enmienda propuesta por el grupo de África. El Programa y Presupuesto de la OIT es fundamental para el funcionamiento eficiente de la Organización. En él se recogen las prioridades comunes de sus mandantes en cuanto a los objetivos en materia de políticas y la movilización de recursos. Por consiguiente, es necesario llegar a un consenso. A pesar de las extensas discusiones mantenidas, ello no ha sido posible. Este fracaso exige la atención inmediata de los Estados Miembros de la OIT. La controversia no se centra tanto en la no discriminación con respecto al empleo y la ocupación, sino más bien en la práctica de valorar y otorgar la importancia debida al contexto sociocultural de los Estados Miembros, lo que ha sido cuestionado. Sin un entorno reglamentario y cultural propicio, los esfuerzos para mejorar el mundo del trabajo tendrán un impacto limitado, lo cual comprometerá la eficacia de las actividades de la OIT. Debe reafirmarse el respeto de las normas culturales de los Estados Miembros como un principio básico de la OIT. Es necesario garantizar que no surjan desafíos similares en el futuro y que se examinen debidamente las reservas y preocupaciones expresadas por un gran número de Estados Miembros con respecto al lenguaje utilizado en el documento.
- 38. Una representante del Gobierno de Kenya** expresa su respaldo a la propuesta del grupo de África y al contenido de esta.
- 39. Un representante del Gobierno de México** declara que su país suscribe la declaración formulada por la representante del Gobierno de España en nombre de un grupo de países con posturas afines. México apoya, sin enmiendas, la resolución original adoptada por el Consejo de Administración y reitera que la enmienda propuesta por el grupo de África no garantiza que se alcance un consenso. Muchas de las cuestiones allí planteadas se han discutido anteriormente en el Consejo de Administración. El documento de Programa y Presupuesto debería reflejar de forma transparente las actividades de la OIT y su examen no debería limitarse al lenguaje utilizado en él. México no puede aceptar una resolución de la Comisión de Cuestiones Financieras que haga referencia únicamente a uno de los numerosos elementos del Programa y Presupuesto. Los diversos puntos de vista se han tenido debidamente en cuenta en dos reuniones anteriores del Consejo de Administración. Se conmina a las delegaciones a registrar sus preocupaciones de la misma forma en la presente discusión. Además, es necesario resaltar que la Comisión de Cuestiones Financieras, al no ser de composición tripartita, no es el espacio adecuado para esta discusión. No es adecuado limitar la aplicación del Programa y Presupuesto como se indica en la enmienda propuesta. Es importante respetar la autonomía de la Oficina en la aplicación del Programa y Presupuesto. La formulación a la que se hace referencia en la enmienda presentada ha sido utilizada en el



Programa y Presupuesto en los dos bienios anteriores, desde 2018, y fue adoptada por consenso en el Consejo de Administración, la Comisión de Cuestiones Financieras y la Conferencia Internacional del Trabajo.

40. **Un representante del Gobierno de Namibia** reitera su llamamiento al diálogo social y considera que es posible alcanzar un consenso. El asunto en cuestión tiene repercusiones de amplio alcance para muchas naciones. Durante las discusiones mantenidas en las reuniones de la Conferencia de 2018 y 2019 —que culminaron con la adopción del Convenio núm. 190— y en la 109.^a reunión de la Conferencia (2021), África participó en amplias discusiones sobre las cuestiones que han resurgido a raíz de la inclusión de un lenguaje controvertido en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Esas discusiones demostraron que es posible alcanzar un consenso, a pesar de las discrepancias sobre la formulación utilizada. Someter el asunto a votación no redundaría en el interés superior de la Organización o de la justicia social. La insistencia en incluir un lenguaje no consensuado puede obstaculizar la labor de la OIT y eclipsar cuestiones más importantes. Algunos Estados Miembros podrían, por consiguiente, optar por desvincularse de documentos importantes de la OIT y de su aplicación. La propuesta del grupo de África, que ha sido respaldada por muchos países, refleja el lenguaje aprobado y aceptado universalmente, que no perjudica ni excluye a nadie y no crea división.
41. **Un representante del Gobierno de la República Árabe Siria** observa que es importante adoptar el Programa y Presupuesto para 2024-2025 por consenso. Su Gobierno rechaza todos los intentos de incorporar, en los documentos, términos que son contrarios a los principios de muchos países, especialmente cuando están relacionados con la orientación sexual y la identidad de género. Por consiguiente, apoya la posición de los Estados Árabes, la OCI y China, en nombre de la mayoría del ASPAG, a fin de alcanzar un consenso y atender las necesidades de países que no pueden aceptar una terminología y un lenguaje contrarios a su soberanía.
42. **Un representante del Gobierno del Japón** declara que valora los esfuerzos de la Oficina y apoya la propuesta de presupuesto original, siempre y cuando se aplique de una manera eficiente en relación con los costos y se sigan contemplando medidas adicionales para ahorrar costos. El Consejo de Administración ya mantuvo una discusión constructiva al respecto en marzo de 2023 y, teniendo en cuenta el mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras, el Japón aprueba las propuestas de Programa y Presupuesto en su versión original. El Japón no acepta la propuesta del grupo de África.
43. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia declara que Albania, Bosnia y Herzegovina, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Ucrania e Islandia suscriben la declaración. La oradora observa que, desde 2018, en el Programa y Presupuesto se ha destacado la importancia de combatir la discriminación. El término LGBTI se utilizó por primera vez en el Programa y Presupuesto de 2018-2019. Posteriormente, se ha hecho referencia al grupo de personas LGBTI+ en la formulación del presupuesto. Todas esas propuestas se adoptaron por consenso. En consecuencia, la propuesta del grupo de África implica un retroceso con respecto al compromiso de la OIT con la justicia social y los derechos en el trabajo, habida cuenta de la discriminación persistente contra las personas LGBTI. Esa propuesta limita el reconocimiento de las necesidades y los derechos de las personas que sufren de forma desproporcionada los estragos de la discriminación. La Unión Europea y sus Estados miembros continuarán oponiéndose y combatiendo firmemente todas las formas de discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género en todos los niveles, y reiteran su compromiso con la igualdad y la no discriminación y el derecho de todas las personas al disfrute de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023, los Estados miembros de la Unión Europea votaron a favor del texto



revisado del Programa y Presupuesto a fin de alcanzar una solución de compromiso, a pesar de su disconformidad con el retroceso experimentado en relación con la formulación original. Para asegurar la continuidad de la labor de la OIT a escala mundial, regional y nacional, la Conferencia debería adoptar el proyecto de resolución tal como fue recomendado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo.

44. **Una representante del Gobierno de Nueva Zelanda** suscribe la declaración de la representante del Gobierno de España en nombre de un grupo de países. Nueva Zelanda no apoya la propuesta del grupo de África. El Programa y Presupuesto es un documento de gobernanza que fue discutido en un foro tripartito, esto es, el Consejo de Administración, quien decidió por mayoría, mediante votación, recomendar a la Conferencia que lo aprobara. El asunto que ahora nos incumbe es la aprobación del presupuesto y el prorrateo y la recaudación de las contribuciones. Enmendar el proyecto de resolución relativo al presupuesto es una forma inadecuada de expresar un desacuerdo. Todas las opiniones expresadas constarán en las actas oficiales. Destacar las constituciones y la legislación nacionales en el proyecto de decisión puede socavar la universalidad de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. La OIT procura prevenir la discriminación sin imponer o modificar ningún marco jurídico, política o actividad nacional de sus Estados Miembros. Nueva Zelanda no está de acuerdo con que, en la resolución, se establezca la obligación de ceñirse a la formulación utilizada en los Convenios núms. 100 y 111. La orientación sexual y el género se han incluido como motivos de discriminación en los tres últimos documentos de Programa y Presupuesto de la OIT. La oradora considera que ya se han adoptado decisiones a este respecto, las cuales figuran en el documento acordado por el Consejo de Administración.
45. **Una representante del Gobierno del Canadá** suscribe la declaración de la representante del Gobierno de España en nombre de un grupo de países. La oradora observa que hay diferencias de prioridades y puntos de vista, y señala que el Canadá no está conforme con algunos aspectos del Programa y Presupuesto. Todos los países pueden expresar sus puntos de vista en la Comisión de Cuestiones Financieras y durante las reuniones del Consejo de Administración. Parece difícil alcanzar un consenso, pero los Miembros deben hacer constar todas sus opiniones en declaraciones que posteriormente se incluirán en el informe de la Comisión, que ha dedicado tiempo a cuestiones para las que no hay consenso. A pesar de mantener su preocupación por la supresión del término LGBTI+ en el párrafo 153, el Canadá podría aceptar, no obstante, las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General.
46. **Una representante del Gobierno de Australia** declara que su país suscribe la declaración de la representante del Gobierno de España en nombre de un grupo de países. El mandato fundamental de justicia social de la OIT incluye combatir y prevenir la discriminación en el mundo del trabajo contra todas las personas vulnerables, incluido por motivos de orientación sexual e identidad de género. Australia respeta la integridad de los procedimientos de gobernanza a través de los cuales el Consejo de Administración, que es un órgano tripartito, logró la aprobación de las propuestas de Programa y Presupuesto en marzo de 2023 y respalda firmemente su aprobación sin enmiendas de conformidad con la práctica de larga data de la OIT.
47. **Una representante del Gobierno de Zimbabwe** declara que su país ha seguido con atención las deliberaciones sobre el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025 desde las discusiones preliminares en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2022, cuando se debatieron cuestiones sustantivas y se observó la introducción de un lenguaje no consensuado, que se ha mantenido a pesar de las reservas explícitamente manifestadas, lo que ha provocado la situación de *impasse* actual. Antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023, Zimbabwe y otros países africanos contactaron infructuosamente a la Oficina, por vía formal e informal, para que prestara sus oficios a fin de



elaborar una formulación acordada universalmente. Como miembro del grupo de África, Zimbabwe se ha mantenido abierto al diálogo y ha demostrado su disposición a alcanzar un consenso proponiendo diversas enmiendas para rectificar una situación anómala. Zimbabwe apoya la enmienda propuesta por el grupo de África, que muestra una voluntad de consenso. La Oficina debe mantenerse neutral y evitar el uso de un lenguaje no consensuado en los documentos de la OIT.

48. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** señala que es fundamental propiciar un espacio para un diálogo participativo y abierto. Sin embargo, el intento de enmendar la resolución relativa al presupuesto es motivo de preocupación. La Conferencia nunca ha adoptado resoluciones que no expresen un respaldo plenamente unificado al mandato de la OIT de promover universalmente la eliminación de la discriminación en el trabajo. La enmienda propuesta por el grupo de África intensificará el desacuerdo, y no el consenso, respecto de uno de los derechos fundamentales del trabajo de la OIT. El mandato de combatir la discriminación, que por lo demás nunca ha sido cuestionado, no puede quebrantarse ni ser objeto de reservas cuando todos los Miembros se han comprometido de manera inequívoca a cumplirlo. La oradora expresa serias reservas de procedimiento con respecto a la inclusión, en la resolución relativa al presupuesto, de enmiendas que atañen a las políticas por conducto de la Comisión de Cuestiones Financieras, que no es tripartita y está integrada únicamente por representantes gubernamentales, y manifiesta su preocupación por el precedente que ello podría sentar. Los mandantes ausentes no deberían verse obligados a aceptar un lenguaje que atañe a cuestiones políticas que no han aprobado.
49. **Un representante del Gobierno de Chile** suscribe la declaración de la representante del Gobierno de España en nombre de un grupo de países. El orador apoya el Programa y Presupuesto tal como fue adoptado por el Consejo de Administración, que es un órgano tripartito, en su 347.^a reunión. El Programa y Presupuesto adoptado se basa en el principio de no discriminación e igualdad de trato e incluye a las personas que sufren discriminación por motivo de su orientación sexual e identidad de género.
50. **Una representante del Gobierno de Malawi** declara que la aprobación del presupuesto es fundamental y que el texto de consenso adoptado en reuniones anteriores de la OIT debería utilizarse a tal efecto. Los Estados Miembros no toleran ninguna forma de discriminación, cualquiera que sea su motivo, y, por tanto, han ratificado los convenios fundamentales que garantizan la igualdad. El Director General ha afirmado acertadamente que, a pesar de los desacuerdos, todos los mandantes han reafirmado el principio de no discriminación. Dado que la OIT es un foro de diálogo social, se debe respetar el principio de consenso. Los Estados Miembros deberían tener la libertad de decidir lo que constituye un grupo vulnerable, ya que la definición no es universal. La oradora espera que la enmienda propuesta por el grupo de África, que cuenta con el respaldo de Malawi, sea aceptada, de modo que se tengan en cuenta las diversas opiniones expresadas. La adopción del Programa y Presupuesto a través del consenso sería satisfactoria para todos.
51. **Una representante del Gobierno de Botswana** apoya la enmienda destinada a eliminar la enumeración de los grupos vulnerables. La OIT debería evitar el uso de un lenguaje que algunos Estados Miembros de la OIT consideran ofensivo o inaceptable y limitarse a utilizar el lenguaje aprobado y aceptado universalmente que figura en todos los documentos de la OIT, especialmente en los Convenios núms. 100 y 111.
52. **Un representante del Gobierno de Panamá** apoya la aprobación del Programa y Presupuesto tal como fue acordado por el Consejo de Administración, que es un órgano



tripartito, a fin de garantizar la aplicación de los programas; y considera que seguir retrasando la decisión sobre este asunto es contraproducente.

- 53. Una representante del Gobierno de Argelia** se adhiere a las declaraciones realizadas en nombre del grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y la OCI. El párrafo 160 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 ha sido objeto de deliberaciones formales e informales en los meses anteriores. Argelia apoya los esfuerzos para combatir todo tipo de discriminación. Desde el comienzo de las discusiones e intercambios sobre el lenguaje utilizado en el Programa y Presupuesto, Argelia ha alentado el diálogo y las consultas para lograr un texto acordado, con una formulación consensuada que trascienda las diferencias, promoviendo y apoyando las ideas de varios grupos. Ello es compatible con los valores y principios de la gran mayoría de los Estados Miembros. Con respecto a la referencia realizada a la mayoría del Consejo de Administración, la oradora considera que la composición de dicho órgano debería ser más democrática. La OIT siempre ha favorecido un diálogo constructivo y debería intentar establecer un clima de confianza entre todos los mandantes. La propuesta y las enmiendas del grupo de África tienen el respaldo de una gran mayoría de Estados Miembros de la OIT y, por consiguiente, debería haber consenso con respecto a la utilización de un lenguaje universal y acordado.
- 54. Un representante del Gobierno de Noruega** declara que su país suscribe la declaración de la Unión Europea, tanto por motivos sustantivos como de procedimiento. Por consiguiente, no apoya la enmienda propuesta por el grupo de África.
- 55. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) señala que se ha formulado una petición de asesoramiento jurídico sobre la admisibilidad de la enmienda propuesta por el grupo de África. Ello hace referencia a dos cuestiones distintas. La primera es si la Comisión de Cuestiones Financieras está facultada para enmendar el texto del proyecto de resolución antes de someterlo a la plenaria. Desde el punto de vista técnico, no cabe ninguna duda al respecto. Dado que no existe ningún criterio específico de admisibilidad, toda enmienda que, a juicio de quien o quienes la propongan, puede generar consenso es admisible y debe tramitarse como de costumbre, de conformidad con las normas de procedimiento de las comisiones. En consecuencia, no existe fundamento jurídico alguno que impida a la Comisión examinar la enmienda propuesta.
- 56.** El segundo aspecto es más complejo. Existe una cierta incertidumbre sobre el mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras y sobre el alcance de sus deliberaciones. Ello se debe a que, en el artículo 11 del Reglamento de la Conferencia, no figura el término «programa». En consecuencia, el mandato de la Comisión se limitaría a la discusión de las «disposiciones relativas a la aprobación, al prorrateo y a la recaudación del presupuesto de la Organización». En el artículo 6 del Reglamento Financiero tampoco se hace referencia al «programa» sino al «proyecto de presupuesto».
- 57.** Únicamente en el artículo 25, 1) del Reglamento de la Conferencia se indica claramente que «la Conferencia adoptará, en la reunión que preceda al inicio de cada ejercicio bienal, el Programa y Presupuesto correspondiente al ejercicio económico siguiente, sobre la base del proyecto de Programa y Presupuesto examinado por el Consejo de Administración y aprobado por la Comisión de Cuestiones Financieras».
- 58.** Los textos fundamentales de la Organización, esto es, la Constitución, el Reglamento Financiero y el Reglamento de la Conferencia, establecen un equilibrio institucional muy especial con respecto a los poderes en materia presupuestaria. Con arreglo al artículo 13, 2), c) de la Constitución, «las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las



contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales».

59. Como señaló el Consejero Jurídico en 1991, esta disposición fundamental ha institucionalizado la coexistencia de dos principios opuestos: por una parte, la supremacía de la Conferencia, que es un órgano tripartito, y, por otra, el papel preeminente de los Gobiernos en las cuestiones relacionadas con el presupuesto. En el marco de este inusual equilibrio de responsabilidades, solo en circunstancias muy excepcionales la Comisión de Cuestiones Financieras podría ejercer el poder para enmendar las propuestas que se sometan a su consideración. Este mecanismo funciona esencialmente como un freno al Consejo de Administración. Sin embargo, entre la Comisión de Cuestiones Financieras y el Consejo de Administración existe un control recíproco, ya que el Consejo de Administración es un foro tripartito. A la luz de estas consideraciones, convendría que la Comisión actúe con la máxima cautela al discutir enmiendas que puedan alterar el delicado equilibrio con respecto a las cuestiones presupuestarias al que se ha hecho referencia. Asimismo, el orador advierte del peligro que puede entrañar que la Comisión de Finanzas decida reivindicar la autoridad de reanudar discusiones —especialmente si han sido difíciles— que ya han sido zanjadas a nivel tripartito en el Consejo de Administración, o que la Comisión de Finanzas imponga condiciones para la aprobación del presupuesto que el propio Consejo de Administración no está en condiciones de adoptar, o formular determinaciones o declaraciones generales que normalmente deberían requerir la aprobación tripartita. Actuar de este modo en un marco de carácter no tripartito formaría parte del riesgo institucional. Ahora bien, desde un punto de vista técnico, no se trata de una cuestión de admisibilidad.
60. **Un representante del Gobierno de la Argentina** dice que los delegados deberían tener en cuenta que se trata de una cuestión delicada. No se debería excluir a los mandantes de las discusiones, ya que a la larga ello podría incidir negativamente en el programa de la OIT.
61. **Un representante del Gobierno de Marruecos** reconoce que se trata de una cuestión delicada; y señala que el grupo de África ha celebrado varias consultas con la Oficina antes de proponer la enmienda. Dicho grupo solo ha presentado la propuesta porque ha sido autorizado a hacerlo.
62. **Un representante del Gobierno del Pakistán** observa que el Consejero Jurídico ha indicado que no hay impedimento alguno para que la Comisión examine enmiendas. La Comisión se ve confrontada a circunstancias especiales; las discusiones en el Consejo de Administración no han sido fáciles y la estructura singular del Consejo de Administración no ha propiciado la adopción de un enfoque orientado al consenso. Así pues, es importante reconocer la índole excepcional de esta cuestión. El artículo 11 citado por el Consejero Jurídico y otros delegados hace referencia al examen de las previsiones presupuestarias y al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización. El verdadero quid de la cuestión es el producto 5.1.2, que asigna aproximadamente 26 millones de dólares de los Estados Unidos a actividades en las que participarían algunos países, incluidos varios países miembros de la OCI y del grupo de África. Por consiguiente, el aspecto programático está estrechamente relacionado con el mandato.
63. **Un representante del Gobierno del Senegal** invita a los miembros de los distintos grupos de la Comisión a que escuchen los planteamientos de las demás partes. La lucha contra la discriminación goza de pleno consenso y el grupo de África no pretende excluir otros grupos. Su planteamiento se basa en la cultura, las creencias y las leyes nacionales. La noción de universalidad implica un pensamiento global, pero la acción siempre tiene un carácter local. La enmienda propuesta por el grupo de África podría adoptarse sin que ello afecte la distribución de los recursos o repercuta en



ningún grupo que sufra discriminación. Los grupos que han formulado objeciones deberían examinar de qué manera la enmienda compromete su posición y los principios de la OIT. Es factible alcanzar un consenso, sobre todo en vista de que ya se han sometido a la Conferencia varias resoluciones en torno a las cuales los delegados siempre han logrado llegar a un consenso mediante concesiones de todas las partes y gracias a un espíritu de mutua tolerancia.

64. **Un representante del Gobierno de Marruecos** señala que el grupo de África ha sido el único que ha formulado una propuesta. En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023 se presentaron varias propuestas, incluida una de la OCI, y todas fueron rechazadas. La respuesta a la propuesta del grupo de África ha resultado decepcionante, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de una institución que propugna el diálogo social y el consenso. El grupo de África no está intentado bloquear la adopción del presupuesto de la OIT. Si se aúnan esfuerzos para trabajar de forma conjunta, se puede lograr un resultado satisfactorio. Llegados a este punto, el orador considera que tal vez sería conveniente examinar otros puntos del orden del día y que, de no alcanzarse un consenso al día siguiente por la mañana, se debería proceder a una votación.
65. **Un representante del Gobierno de la República Democrática del Congo** dice que apoya la declaración de la representante del Gobierno de Argelia; y lamenta que la propuesta del grupo de África, que ha sido bien motivada y examinada en profundidad, no haya suscitado consenso. El orador critica los intentos de incorporar en el presupuesto cuestiones que no son presupuestarias, lo que contraviene las normas de procedimiento. El presupuesto en sí es aceptable, lo que plantea dificultades son los elementos ajenos a él. Hay que distinguir entre el presupuesto y las cuestiones que no han logrado un consenso. Esta es la esencia de la propuesta del grupo de África.
66. **Una representante del Gobierno de Suecia** dice que el debate mantenido durante el día ha sido muy importante, y que es difícil llegar a un consenso. No obstante, recurrir a una votación en este momento sería una medida excepcional en la OIT o en cualquier otro organismo de las Naciones Unidas. La oradora está de acuerdo con el representante del Gobierno de Marruecos en que la Comisión debería continuar con el examen de otros puntos del orden del día, ya que ello le daría tiempo para reflexionar y retomar la cuestión al día siguiente. Las posturas de cada una de las partes han quedado muy claras y los delegados deben examinar otras posibilidades antes de proceder a una votación.
67. **Una representante del Gobierno de Zambia** dice que su Gobierno no acepta la lista de grupos vulnerables ni la utilización, en ningún documento de la OIT, de una terminología que no goce de aceptación universal. El hecho de que ninguna lista puede ser exhaustiva implica el riesgo de favorecer determinados grupos en detrimento de otros. Además, un grupo vulnerable en un Estado puede no ser un grupo vulnerable en otro.
68. Al elaborar los documentos de la OIT, es importante tener en cuenta las particularidades nacionales y regionales, así como la dimensión cultural, histórica y religiosa de los países. Zambia, como nación cristiana, reafirma su posición de larga data de que las referencias a la «orientación sexual y la identidad de género» o a cualquier otra expresión con un significado similar no son aceptables. Zambia no apoya este concepto, ya que no está en consonancia con su Constitución ni con sus valores, cultura, normas o principios nacionales, y considera muy preocupante que en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 se haya intentado introducir dicho concepto sin un acuerdo previo al respecto. Estos intentos socavan los objetivos, el mandato y el marco fundamental de la OIT. También es importante tener presentes las ramificaciones que una votación sobre un documento tan fundamental como este podrían tener a corto y largo plazo. Por consiguiente, Zambia exhorta a la OIT a que utilice la



formulación universalmente acordada que figura en los Convenios núms. 100 y 111 a fin de seguir consolidando la práctica del diálogo social y del consenso en que se basa la Organización.

69. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** apoya la enmienda propuesta por el grupo de África e indica que dicha propuesta no entraña el bloqueo de ningún elemento del Programa y Presupuesto para 2024-2025 ni incluye terminología completamente inaceptable para la mayoría de los Estados Miembros. De hecho, la propuesta refleja la posición de la mayoría de los Estados Miembros y tiene en cuenta los puntos de vista de muchas de las distintas partes que han intervenido en el debate. Asimismo, hace notar que quienes apoyan la inclusión de terminología controvertida no han presentado ninguna propuesta de compromiso.
70. Una votación no estaría en consonancia con el principio del tripartismo en que se basa la labor de la OIT. La Federación de Rusia no puede aceptar enfoques que no se orientan a la creación de consensos. Por consiguiente, insta a todos sus asociados a que apoyen la propuesta del grupo de África.
71. **Una representante del Gobierno de Brunei Darussalam** dice que su país apoya la enmienda propuesta por el grupo de África y suscribe la declaración formulada por la OCI, habida cuenta de que ambas subrayan la importancia de respetar las opiniones divergentes y los derechos soberanos de los Estados Miembros de la OIT. Es necesario proseguir las negociaciones para garantizar el principio de la no discriminación sin pasar por alto la soberanía de los Estados, de modo que se garantice que los esfuerzos colectivos de los Miembros para promover la justicia social, la igualdad de oportunidades y la protección social sean eficaces y pertinentes y tengan un impacto considerable en distintos contextos.
72. **Un representante del Gobierno de la Argentina** dice que su impresión no es que la mayoría de las delegaciones estén a favor de la enmienda propuesta por el grupo de África. Por el contrario, tiene la impresión de que los Miembros están divididos, aparte de que algunos aún no han expresado su opinión al respecto. Asimismo, señala que hay que tener presente el principio del tripartismo y, en este sentido, recuerda que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores no tienen derecho de voto en la Comisión de Cuestiones Financieras.
73. **Un representante del Gobierno de Marruecos** observa que la Comisión no ha podido llegar a un consenso y solicita aclaraciones sobre la línea de actuación propuesta para avanzar.
74. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que, en ausencia de consenso, la Comisión procederá a efectuar una votación a mano alzada sobre la enmienda propuesta por el grupo de África. Si se rechaza la propuesta, la Comisión tratará de alcanzar un consenso sobre el proyecto de decisión original que figura en el documento GB.347/PFA/1/1 (Rev. 1). En caso de que persista la falta de consenso, se someterá a votación el proyecto de decisión, nuevamente a mano alzada. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 11 del Reglamento de la Conferencia, puede ser miembro de la Comisión con derecho a emitir un voto un delegado gubernamental de cada uno de los Estados Miembros representados en la Conferencia, salvo en el caso de aquellos Estados Miembros que hayan perdido su derecho de voto por estar atrasados en el pago de sus contribuciones.
75. Según consta en las actas de la Comisión, los miembros de los siguientes países no pueden tomar parte en las votaciones: Afganistán, Antigua y Barbuda, Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Gambia, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Islas Salomón, Líbano, Palau, Papua Nueva Guinea, Santo Tomé y Príncipe, Sudán, Tayikistán, Tuvalu, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.
76. De conformidad con el artículo 43 del Reglamento de la Conferencia, el *quorum* se fija en las dos quintas partes del número total de Estados Miembros inscritos en la Conferencia y con derecho a



voto. Para el cálculo del *quorum*, solo se tendrán en cuenta los votos emitidos a favor o en contra de la moción o enmienda. Si no se alcanza el *quorum*, la votación se considerará nula y no se adoptará la moción o enmienda. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 11 del Reglamento de la Conferencia, las decisiones de la Comisión se tienen que adoptar por mayoría de dos tercios de los votos a favor o en contra emitidos por los miembros de la Comisión, sin tener en cuenta las abstenciones.

77. **Un representante del Gobierno de Sudáfrica** considera decepcionante que la OIT no haya podido llevar a la práctica su apoyo al diálogo social. Desea manifestar su preocupación con relación a un artículo periodístico en el que se citaban las palabras de un diplomático occidental que describía el *impasse* de la Comisión como un pulso diplomático, en el cual echarse atrás podría sentar un precedente no deseado para otros órganos de las Naciones Unidas. El orador querría saber si ese artículo se ajusta a la realidad y, en tal caso, qué consecuencias tendría la realización de una votación en el seno de la Comisión.
78. **Hablando en nombre de la OCI**, un representante del Gobierno del Pakistán expresa la intención de su grupo de votar a favor de la enmienda propuesta por el grupo de África.
79. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Suecia señala que la Unión Europea y sus Estados miembros están profundamente en desacuerdo con la enmienda propuesta, que pretende diluir el mandato de la OIT de combatir la discriminación por cualquier motivo en el mundo del trabajo, e indica que han presentado varias propuestas para superar la división en el seno de la Comisión y lograr el consenso. Lamentablemente, ninguna de ellas ha sido aceptada. Habida cuenta de la importancia que reviste la protección de los valores fundamentales de la justicia social y la igualdad para todos, así como la necesidad de asegurar que la OIT siga operando tras el 31 de diciembre de 2023, la Unión Europea y sus Estados miembros instan a todos los Estados presentes a que voten en contra de la enmienda propuesta.
80. **Una representante del Gobierno de Chile**, con el apoyo de **un representante del Gobierno de la Argentina**, subraya, en su calidad de Presidenta del Consejo de Administración, la importancia de incluir a todos los interlocutores sociales en la búsqueda de una solución. En ese sentido, tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo de los Trabajadores deberían tener la oportunidad de participar en la discusión.
81. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún observa que la enmienda del proyecto de decisión propuesta por su grupo tiene en cuenta diferentes puntos de vista y legislaciones nacionales. Pese a recibir el apoyo de varios países y grupos de países, lamentablemente, la propuesta no ha propiciado un resultado consensuado. Su grupo desea manifestar su profunda decepción al respecto. Parece claro que para determinados grupos de países la justicia social es un concepto sin fundamento, como evidencia su voluntad de pisotear las prioridades y los valores ajenos sin tener en cuenta la existencia de diferencias patentes. Además, el *impasse* en las negociaciones pone de manifiesto que algunos grupos de países desean imponer su hegemonía e incluso mantener a la OIT como rehén. La lentitud en la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución, de 1986, ilustra a la perfección esa realidad: a pesar de que dos tercios de los Estados Miembros han ratificado el Instrumento de Enmienda, su aplicación sigue bloqueada por ocho de los diez Estados Miembros de mayor importancia industrial. Su grupo insta a todos los Estados Miembros a que, de forma individual y en conciencia, asuman su responsabilidad en el cambio de hegemonías que se está afianzando en el seno de la OIT y a que adopten medidas duraderas en pro de una Organización más justa y democrática.



82. **Los representantes de los Gobiernos del Sudán**, hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes, **el Pakistán**, hablando en nombre de la OCI, **Egipto, la Federación de Rusia y la Arabia Saudita** piden a la Comisión que proceda inmediatamente a efectuar una votación nominal relativa a la enmienda propuesta por el grupo de África.
83. **Una representante del Gobierno del Reino Unido**, hablando también en nombre de la Argentina, Australia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, los Estados Unidos, Islandia, Israel, México, Noruega, Nueva Zelandia, Panamá, el Perú, la República Dominicana, la Unión Europea y sus Estados miembros y el Uruguay, expresa su profunda decepción por el hecho de que las propuestas e intentos por parte de su grupo para alcanzar un consenso hayan resultado infructuosos. La OIT es un organismo de las Naciones Unidas que tiene el mandato de promover la justicia social y los derechos en el trabajo, incluido el principio fundamental universalmente aceptado de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Su grupo simplemente ha tratado de defender ese mandato y de garantizar la seguridad presupuestaria, de modo que la OIT pueda proseguir sus actividades más allá del 31 de diciembre de 2023. Soslayar el reconocimiento de las necesidades y los derechos de un colectivo que, de forma habitual y desproporcionada, ha sido objeto de violencia, acoso, discriminación y exclusión constituye una regresión que es contraria al profundo compromiso de su grupo con la justicia social y los derechos sociales, no solo en el mundo del trabajo sino también en un plano más general. Señalando la importancia de proteger esos valores fundamentales, su grupo insta a todos los Estados presentes a votar en contra de la enmienda propuesta por el grupo de África.
84. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) recuerda que, de conformidad con el párrafo 5 del artículo 42 del Reglamento de la Conferencia, puede procederse a una votación nominal cuando lo solicite un grupo o la quinta parte, por lo menos, de los miembros presentes en la sesión.
85. Después de una votación indicativa a mano alzada, se confirma que más de la quinta parte de los presentes están a favor de la solicitud de celebración de una votación nominal.
86. Tras ser sometida a una votación nominal, la propuesta del grupo de África para enmendar el proyecto de decisión no ha sido adoptada, al haber obtenido 63 votos a favor, 64 votos en contra y 5 abstenciones ².

² Los resultados fueron los siguientes:

A favor de la propuesta: Angola, Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Bangladesh, Belarús, Benin, Botswana, Brunei Darussalam, Burkina Faso, Camerún, Côte d'Ivoire, China, Djibouti, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eswatini, Etiopía, Federación de Rusia, Filipinas, Gabón, Ghana, Guinea, Indonesia, Iraq, Jamaica, Jordania, Kenya, Kuwait, Lesotho, Liberia, Libia, Malasia, Malawi, Maldivas, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Omán, Pakistán, Qatar, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, República Democrática Popular Lao, República Islámica del Irán, República Unida de Tanzania, Senegal, Seychelles, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Togo, Túnez, Türkiye, Uganda, Zambia y Zimbabwe.

En contra de la propuesta: Albania, Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bahamas, Barbados, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chequia, Chile, Chipre, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Fiji, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, México, Mongolia, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, República de Corea, República de Moldova, República Dominicana, Rumania, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Suecia, Suiza, Trinidad y Tabago, Ucrania y Uruguay.

Los miembros gubernamentales de los siguientes países se abstuvieron de votar: India, Kiribati, Serbia, Singapur y Tailandia.



87. **Hablando en nombre de la OCI**, un representante del Gobierno del Pakistán dice que la posición de su grupo respecto de la orientación sexual y la identidad de género está basada en el derecho internacional existente y en las normas sociales, los valores y las creencias en los que se asientan los sistemas jurídicos de los miembros del grupo. Aunque su grupo reconoce que sus opiniones pueden divergir de las de otros muchos Estados Miembros, es evidente que las opiniones de esos Estados Miembros tampoco están en consonancia con las de un gran número de países de un amplio ámbito geográfico. Recordando que la divergencia de opiniones en una resolución podría constituir una vía amistosa para avanzar hacia la aplicación del Programa y Presupuesto para 2024-2025, la posición de su grupo a este respecto se deriva de la reunión más reciente de su Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores, celebrada en marzo de 2023, en la que se acordó no aceptar ninguna resolución que genere un mandato en materia de orientación sexual e identidad de género.
88. **Hablando en nombre de los países del CCG**, un representante del Gobierno de la Arabia Saudita reitera su preocupación sobre la prosecución de la cooperación técnica con la OIT, en particular con respecto a las prioridades de desarrollo nacionales del CCG y al contexto nacional y cultural de sus países miembros. La OIT desempeña un papel fundamental, entre otras cosas a efectos de la importancia de las normas internacionales, pero el CCG rechaza formalmente los términos utilizados en el documento del Programa y Presupuesto, dado que la propuesta terminológica en cuestión no tiene en cuenta las diferencias nacionales y culturales. Se trata de términos que no están universalmente aceptados y no constituyen principios internacionales de derechos humanos.
89. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno del Sudán observa que el resultado de la votación anterior sobre la enmienda propuesta por el grupo de África ha sido muy reñido, por lo que el grupo de los Estados Árabes hace suya la tendencia general expresada por el grupo de África y la OCI. Por consiguiente, el documento debería integrarse en las actas de la Conferencia.
90. **El Presidente** propone que se someta a votación el proyecto de decisión original.
91. **Los representantes de los Gobiernos del Pakistán y Omán** apoyan la intervención del representante del Gobierno del Sudán.
92. **Los representantes de los Gobiernos de Egipto y la República Árabe Siria** solicitan que la Comisión proceda a una votación.
93. **Una representante del Gobierno de Nigeria** reitera el compromiso de Nigeria con la protección de todos los trabajadores vulnerables en el lugar de trabajo. Habida cuenta de que la OIT es el foro por excelencia para el diálogo social, es lamentable que la reunión de la Comisión se concluya con un resultado tan desafortunado con respecto a este controvertido punto. Nigeria ha manifestado con anterioridad su posición sobre el uso de una formulación no consensuada y apoya firmemente la propuesta presentada por el grupo de África. En ese sentido, respalda la celebración de nuevas consultas con miras a la aprobación del presupuesto por consenso, en ausencia del cual debería procederse de inmediato a la segunda ronda de votaciones.
94. **Una representante del Gobierno de Kiribati** destaca la labor de la OIT y reconoce la existencia de opiniones divergentes en el seno de la Comisión. No obstante, pide que se respalde el presupuesto de la Organización en interés de la continuidad de los programas.
95. **Un representante del Gobierno de Egipto** pide nuevamente que se proceda a realizar la votación.



96. **Un representante del Gobierno de Libia** expresa su consternación ante la división que ha puesto de manifiesto el debate, cuando existen otras cuestiones importantes, como el desempleo. El orador pide a la Comisión que se proceda de inmediato a una votación.
97. **Una representante del Gobierno de Nigeria** aclara que, en vista de la ausencia de un acuerdo, ha pedido que se celebren nuevas consultas; sin embargo, mantiene el apoyo de Nigeria a la enmienda propuesta por el grupo de África.
98. **Un representante del Gobierno del Pakistán** afirma que, dado que muchos países han apoyado la propuesta del Presidente de someter la cuestión a votación, debería procederse en ese sentido.
99. **Una representante del Gobierno de Suecia**, hablando en nombre de la Unión Europea, solicita que la votación sea de carácter nominal.
100. Tras una votación indicativa a mano alzada, se confirma que más de una quinta parte de los presentes están a favor de la solicitud de celebración de una votación nominal.
101. Tras ser sometido a una votación nominal, el proyecto de decisión no se adopta, al obtenerse el siguiente resultado: 75 votos a favor, 55 votos en contra y 1 abstención ³.
102. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) observa que, al no haberse alcanzado el umbral de dos tercios necesario para aprobar el Programa y Presupuesto, la Comisión no puede aprobar el presupuesto. En consecuencia, la Secretaría no podrá ejecutar las operaciones de compra a plazo y preparar la documentación que muestre los totales del presupuesto definitivo para su aprobación por la Comisión el viernes 9 de junio de 2023. A su vez, la Comisión no podrá recomendar ninguna decisión a la Conferencia y el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras se remitirá a la Conferencia sin ninguna resolución de esa comisión.
103. **Un representante del Gobierno del Sudán** señala que, a pesar de que la Comisión ha dispuesto de un tiempo razonable para lograr un consenso, no lo ha conseguido. Los países africanos han procurado ser flexibles, pero la otra parte no ha presentado propuestas que respeten las tradiciones de los países africanos, árabes y musulmanes. El resultado es desafortunado y pone en duda el futuro de la Organización. La formulación propuesta no ha sido consensuada y se ha pretendido imponerla sin respetar la identidad cultural de algunos países. La OIT está dividida y los países que han intentado imponer su punto de vista lo han hecho de una forma que tendrá

³ Los resultados fueron los siguientes:

A favor de la propuesta: Albania, Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bahamas, Barbados, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chequia, Chile, China, Chipre, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Kiribati, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Mauricio, México, Mongolia, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, República de Corea, República Democrática Popular Lao, República de Moldova, República Dominicana, Rumania, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Trinidad y Tabago, Ucrania y Uruguay.

En contra de la propuesta: Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Bangladesh, Belarús, Benin, Botswana, Brunei Darussalam, Burkina Faso, Camerún, Cote d'Ivoire, Djibouti, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eswatini, Etiopía, Federación de Rusia, Gabón, Ghana, Guinea, Indonesia, Iraq, Jordania, Kenya, Kuwait, Lesotho, Liberia, Libia, Malasia, Malawi, Maldivas, Malí, Marruecos, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Omán, Pakistán, Qatar, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, República Islámica del Irán, República Unida de Tanzania, Senegal, Somalia, Sudán del Sur, Togo, Túnez, Türkiye, Uganda, Zambia y Zimbabwe.

Se abstuvo de votar el miembro gubernamental del siguiente país: India.



efectos adversos para la labor de la Organización en el futuro. Los países adoptarán las medidas necesarias para que se respeten su soberanía, sus usos y sus costumbres.

- 104. Una representante del Gobierno de Malawi** dice que el *impasse* en el que se encuentra la Comisión es incómodo para todos los grupos. África no está bloqueando el presupuesto; quiere que la escuchen y se opone a la enumeración de los grupos vulnerables, cuya determinación debe incumbir a los Estados Miembros. No está claro quién ha decidido cuáles son los grupos vulnerables y cuáles son sus atributos. En cambio, debería recurrirse al diálogo social y a los textos de consenso adoptados sobre el mismo asunto en sesiones anteriores. Las disposiciones de los Convenios núms. 100 y 111 están consagradas en las constituciones nacionales y las cuestiones de derecho no son negociables. El concepto de negociación se basa en el deber de negociar de buena fe. África ha negociado de buena fe desde el principio y, durante los ocho meses anteriores, ha estado dispuesta a desbloquear la situación con un espíritu de respeto mutuo. El deber de negociar de buena fe está consagrado en los principios fundamentales que rigen la OIT y es clave para la resolución de diferencias o conflictos entre las partes. El diálogo social no resulta efectivo si no existe buena fe y parece que solo África está dispuesta a negociar de ese modo. Es lamentable que el deber de negociar de buena fe no se considere fundamental para la resolución de esta cuestión. No está claro que la OIT crea realmente en la justicia social y la igualdad que propugna. Los miembros de la Comisión deberían ser más flexibles, adoptar un espíritu de respeto mutuo y negociar de buena fe.
- 105. Un representante del Gobierno de Burkina Faso** coincide en que lo que ha sucedido es muy desalentador, particularmente en una Organización que por lo general funciona por consenso y sobre la base del diálogo social. Parece haber un doble rasero con respecto a las respuestas que se han ofrecido frente a los resultados de las dos votaciones. Quizás sea necesario examinar de cerca lo que ha sucedido. Ninguna persona, país o medida es mejor que ningún otro y todos los miembros se encuentran en pie de igualdad, por lo que debe prevalecer la adopción de decisiones por consenso. Por el bien de la Organización, todos deberían moderar sus posiciones y tratar de encontrar una solución real.
- 106. Una representante del Gobierno de Costa Rica** dice que no es cierto que no haya habido propuestas o tentativas para acercar a las dos partes, pues ella misma ha estado trabajando con otros colegas hasta altas horas de la noche, negociando de buena fe, para hacer justamente eso. Es muy perturbador ver a una Organización tan importante, donde se instauró el diálogo social, emprender un camino que no se sabe bien adónde lleva. Se está sentando un triste y peligroso precedente. Se agradecería que la Oficina aportase más aclaraciones sobre las consecuencias de no aprobar el Programa y Presupuesto para que todas las delegaciones puedan comprender plenamente la situación.
- 107. Una representante del Gobierno de Zambia** dice que, como nación cristiana, Zambia no está a favor de la inclusión de los conceptos de orientación sexual e identidad de género, ni de ningún otro término que tenga un significado similar. Tales conceptos son incompatibles con los valores, la cultura, las normas y los principios del país. La oradora agradece en nombre de su delegación el tiempo que se ha concedido para celebrar nuevas consultas y negociaciones, aunque considera muy preocupante que no se haya alcanzado un consenso y que haya sido necesario celebrar dos rondas de votaciones. Lo que está sucediendo menoscaba gravemente los principios del diálogo y la justicia social. Es importante ver las cosas desde la perspectiva de los demás y reflexionar críticamente sobre el precedente que se está sentando. Zambia está a favor del diálogo social e insta a la Comisión a que vuelva a examinar el texto propuesto por el Grupo de África, que no es controvertido y respeta todas las posiciones.



- 108. Un representante del Gobierno de Libia** dice que, en vista de que la enmienda propuesta por el grupo de África, la OCI y el grupo de los Estados Árabes no ha recibido una mayoría de votos favorables, quizás deba presentarse otra propuesta para que el debate pueda proseguir. Asimismo, pide a la Oficina, al igual que la representante del Gobierno de Costa Rica, que explique plenamente las consecuencias de la situación.
- 109. Una representante del Gobierno de Lesotho** dice que nadie desea la situación en la que se encuentra la Comisión. Al igual que otras naciones africanas, Lesotho está en contra de que se enumeren los grupos vulnerables en los documentos de la OIT. La oradora reconoce que el Programa y Presupuesto es decisivo para la labor de la OIT e insta a la Comisión a que obre con transparencia y negocie de buena fe.
- 110. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) afirma que, en las últimas semanas, tanto él como el Consejero Jurídico han hablado con muchas delegaciones acerca del proceso y las reglas para la adopción de decisiones en la Comisión de Cuestiones Financieras. Esta última no ha adoptado una decisión sobre el primer punto de su orden del día relativo al Programa y Presupuesto. Por lo general, el informe de la Comisión se remite a la plenaria al principio de la segunda semana de la reunión de la Conferencia. Tal como están las cosas, en dicho informe se deberá indicar que la Comisión no ha adoptado una decisión sobre el nivel del presupuesto ni sobre el programa. Incumbiría entonces a la plenaria decidir cómo llenar ese vacío en sesiones abiertas al debate, a mociones y a resoluciones. Sin embargo, todavía queda tiempo, ya que la Comisión de Cuestiones Financieras tiene que examinar los demás puntos de su orden del día, de manera que si para entonces se recibiesen más solicitudes para ejercer el derecho de voto, estas podrían incluirse en el informe final.
- 111. El Director General** afirma que le apena tener que afrontar una situación tan desafortunada en su primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo como Director General; y expresa su enorme preocupación ante la posibilidad de no disponer de los medios necesarios para operar a partir del 1.º de enero de 2024. De hecho, las labores preparatorias para ello deben comenzar con varios meses de antelación, por lo general al final del verano. Por consiguiente, insiste firmemente en la necesidad de que se apruebe un presupuesto.
- 112.** La OIT es el baluarte de la justicia social y debe proceder con arreglo a los procedimientos establecidos y a lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia, pero muchos delegados ya conocen su posición: el diálogo entre las distintas partes interesadas todavía es posible. No obstante, no se hace ilusiones, ya que algunas posiciones son muy firmes. Por lo tanto, se adhiere a las palabras del representante de Burkina Faso e insta a todos a moderar sus posiciones. Las consecuencias que esa división a nivel de gobernanza pueda tener en la labor de la Oficina son motivo de gran preocupación.
- 113.** Por último, insta a la Comisión a que se abstenga de formular cualquier comentario que pueda interpretarse como un ataque directo al personal de la OIT. En su calidad de Director General, asume la responsabilidad de todos los actos, en particular de aquellos que puedan considerarse incorrectos. Sin embargo, hasta que se demuestre lo contrario desde un punto de vista jurídico, la Oficina defiende su actuación. Se han aplicado todos los mecanismos de control. Entiende muy bien que las votaciones son un asunto delicado y, por tal motivo, los resultados se han comprobado y verificado antes de anunciarse. Manifiestamente, no ha habido fallos de ningún tipo en el proceso.
- 114. Un representante del Gobierno de Nigeria** dice que todavía confía en que se alcance un consenso, aunque cada vez tiene menos esperanzas. Se ha mantenido un diálogo progresivo, pero da más la impresión de un monólogo. En lugar de avanzar hacia un resultado beneficioso para todos, las posibilidades de consenso disminuyen y parece que el debate vaya a concluirse



con una votación en el que habrá un solo vencedor. Las discusiones han reflejado una clara falta de respeto hacia la posición de su región, cuya intención no es bloquear el presupuesto, sino dejar constancia de su disconformidad con la referencia a la orientación sexual y la identidad de género, que es una cuestión constitucional. De hecho, todos los convenios de la OIT se aplican de acuerdo con la legislación y la práctica de los países. El orador reitera su apoyo a la propuesta del grupo de África y observa que cualquier flexibilidad sobre esta cuestión no debe entenderse como una renuncia al derecho soberano de Nigeria de no someterse a normas incompatibles con los valores colectivos y la ética de su pueblo.

115. **Un representante del Gobierno de la Argentina** pide a la Oficina que aclare si la Conferencia, como órgano soberano que representa a todos los Estados Miembros y a los interlocutores sociales, tiene la capacidad de aprobar el presupuesto sin una decisión de la Comisión de Cuestiones Financieras, al igual que sucede, por ejemplo, en los parlamentos nacionales.
116. **Un representante del Gobierno del Pakistán**, con respecto a la consulta formulada por el representante de la Argentina, dice que, incluso cuando una organización considera que tiene un mandato, incluso si este se basa en los resultados de una votación, como ha sucedido en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, su aplicación no es vinculante para los Estados Miembros. Con respecto a la existencia de divergencias de puntos de vista entre los Estados Miembros y una organización internacional sobre la existencia o no de un mandato, esta cuestión ya ha sido zanjada por la Corte Internacional de Justicia.
117. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) reitera, como ha explicado a muchas delegaciones en las últimas semanas durante las consultas informales, que la Oficina se ha visto en la obligación de prever todas las hipótesis de trabajo, incluida la situación a la que ahora se enfrenta la Comisión de Cuestiones Financieras. Si la Comisión no logra presentar una resolución sobre la recomendación relativa a la aprobación del Programa y Presupuesto a la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, corresponderá a esta, en su calidad de órgano deliberativo y ejecutivo supremo de la Organización, la competencia residual de tratar la cuestión del Programa y Presupuesto de la Organización para el próximo bienio. De hecho, en virtud del artículo 13 de la Constitución de la OIT, tiene el derecho y la obligación de adoptar los acuerdos financieros apropiados que permitan a la Organización seguir operando y cumpliendo con su mandato. El Presidente de la Conferencia tendrá que invitar a los mandantes tripartitos a que expresen sus puntos de vista e idealmente formulen propuestas sobre la manera más adecuada de abordar la situación. Por ejemplo, un delegado a título individual o uno de los grupos podrán presentar un texto o solicitar que se someta a votación un determinado texto, incluido el texto original remitido a la Conferencia por el Consejo de Administración; o también tendrán la posibilidad de presentar una resolución de carácter urgente. Sin embargo, no será necesario llevar a la práctica ninguno de estos supuestos si se produce algún avance positivo en la Comisión de Cuestiones Financieras antes de la presentación de su informe a la plenaria.
118. **Una representante del Gobierno de Djibouti** lamenta profundamente que se haya llegado a este *impasse*. Todas las delegaciones deben asumir su parte de responsabilidad a fin de seguir avanzando y hallar una solución más adecuada. En aras de una mayor claridad, sería útil que el Consejero Jurídico compartiese con todas las delegaciones las hipótesis que se han barajado, de manera que todos estén en igualdad de condiciones y puedan prepararse para seguir colaborando. Habida cuenta de que la actual situación no tiene precedentes, sería útil que el Consejero Jurídico señalase las reglas de procedimiento específicas.
119. **Una representante del Gobierno de Argelia** lamenta la situación en la que se encuentra la Comisión, pero espera que puedan encontrar una solución para adoptar el presupuesto.



Solicita aclaraciones con respecto a la resolución urgente que ha mencionado el Consejero Jurídico y pregunta si en ella se incluirían únicamente cuestiones financieras. Considera importante que todo se explique con claridad a fin de poder encontrar una solución positiva.

- 120. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) aclara que al mencionar la previsión de diversas situaciones se refería simplemente a posibles procedimientos, sobre la base de las prácticas existentes y del Reglamento de la Conferencia. Recuerda que, junto con el Tesorero y Contralor de Finanzas, ha mantenido numerosas consultas informales con todos los grupos, incluido el grupo de África, a fin de explicar los dos posibles desenlaces que se han previsto para la Comisión de Cuestiones Financieras, así como sus repercusiones prácticas y jurídicas. En el primer caso, se trataría de un resultado positivo, con la presentación de una recomendación en forma de proyecto de resolución, enmendado o no, que se sometería a la sesión plenaria para su adopción, según lo previsto en el artículo 6 del Reglamento Financiero y en el artículo 25 del Reglamento de la Conferencia. La segunda posibilidad es la situación en la que actualmente se encuentran, en la que la Comisión de Cuestiones Financieras no consigue formular ninguna recomendación a la plenaria. Como ha dicho en repetidas ocasiones, se trata de una situación que no está prevista en el Reglamento Financiero ni en otros textos reglamentarios. La hipótesis más plausible es que la Comisión informe de su incapacidad para llegar a un acuerdo sobre un proyecto de resolución y recomendar su adopción a la plenaria, en cuyo caso el examen de la cuestión corresponderá al órgano supremo tripartito de la Organización reunido en sesión plenaria. Con respecto a la presentación de resoluciones de carácter urgente, aclara que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 8 del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia, estas no están sometidas a ningún plazo específico y deben presentarse a la Mesa de la Conferencia, que adoptará una decisión con respecto a su admisibilidad y a la manera de examinarlas. En este caso, una resolución urgente explicaría el contexto y las dificultades de la situación y, habida cuenta de que quizás ya no fuese posible ejecutar las operaciones de compra a plazo con los bancos durante la reunión de la Conferencia, se tendría que conceder una autorización excepcional al Tesorero y Contralor de Finanzas a fin de llevar a cabo dichas transacciones tras la clausura de la reunión de la Conferencia. En el pasado, se ha recurrido en casos puntuales a la presentación de resoluciones de carácter urgente con relación a diversas cuestiones.
- 121. Un representante del Gobierno de Marruecos**, hablando en calidad de coordinador del grupo de África, confirma que el Consejero Jurídico y el Tesorero y Contralor de Finanzas han estado presentes en las consultas informales celebradas en el seno del grupo, en ocasiones con un muy breve plazo de preaviso, y que han abordado todas las cuestiones planteadas. Además, se ha distribuido un documento explicativo al grupo. Quizá no se han planteado previamente algunas preguntas relativas a la resolución urgente, por lo que agradece las aclaraciones adicionales.
- 122. Un representante del Gobierno de Rwanda** toma nota de las explicaciones facilitadas sobre el motivo por el cual su delegación no ha sido llamada a votar; e indica que apoya plenamente la enmienda propuesta por el grupo de África, que considera que podría haber contribuido a encontrar una forma mejor de avanzar en este terreno. El orador espera que la Oficina trabaje conjuntamente con todos los Estados Miembros y otros mandantes a fin de hallar el modo de aprobar el presupuesto lo antes posible.
- 123. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que, en un año normal, después de que la Comisión de Cuestiones Financieras adopta una decisión sobre el presupuesto, la Oficina procede a comprar dólares de los Estados Unidos en el marco de operaciones de compra a plazo para los dos años del siguiente bienio, una cuantía que se eleva aproximadamente a 350 millones de dólares de los Estados Unidos. A continuación, la Oficina



acude a diversas entidades bancarias con el fin de obtener los tipos de cambio al contado al 1.º de enero para la realización de 24 pagos durante el bienio, con objeto de fijar el tipo de cambio presupuestario. Tal y como están las cosas, las operaciones de compra a plazo ya se han cancelado en dos ocasiones. Por lo general, lleva al menos dos días suscribir un acuerdo con los bancos —la Oficina recurre a bancos en el Reino Unido, Asia, Nueva York y Suiza— para comprobar los tipos, a fin de utilizar el tipo de interés más ventajoso. En esta ocasión, la Oficina no ha podido proceder de este modo. Sin embargo, de alcanzarse una decisión durante la reunión de la Conferencia, las operaciones todavía podrían llevarse a cabo a principios de la segunda semana. Si, por el contrario, se realizara con posterioridad, ya no sería posible efectuar las operaciones de compra a plazo y recalculer el presupuesto y la cuantía en francos suizos de las contribuciones prorrateadas a tiempo para su aprobación por la Conferencia. Eso significa que la Oficina no podría remitir en septiembre las cartas a los Estados Miembros para informarlos de la cuantía pagadera para el próximo bienio. En tal caso, se pediría a la Conferencia que aprobase un nivel de presupuesto diferente de la versión final, y la resolución debería otorgar al Tesorero la facultad de realizar las operaciones de compra a plazo en una fecha posterior. Ese es el motivo de que se hayan planteado diversas hipótesis, puesto que los plazos requeridos son bastante complejos.

- 124. Una representante del Gobierno de Suecia** dice que, a raíz de las dificultades para aprobar el Programa y Presupuesto en la Comisión, ella y el representante del Gobierno de Marruecos tomaron la iniciativa de entablar conversaciones exploratorias para dar con una resolución que gozase de aceptación general y que la Comisión de Cuestiones Financieras pudiese remitir a la plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tras un intenso debate, se llegó a la decisión que figurará al final del informe de la Comisión de Cuestiones Financieras relativo al punto 1 de su orden del día, en el que se incluirá un registro detallado de las posturas y las declaraciones expresadas durante las discusiones de la Comisión.

- 125.** En consecuencia, se propone que la Comisión incluya en su decisión el texto siguiente:

Reafirmando el compromiso expresado por todos los mandantes tripartitos durante la 347.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), así como en la Comisión de Cuestiones Financieras, firmemente reiterado por el Director General en nombre de la Oficina, de combatir todas las formas de discriminación y exclusión por cualquier motivo en beneficio de todos;

Teniendo presentes las distintas posiciones expresadas con respecto a algunas cuestiones durante la discusión sobre el Programa y Presupuesto en la 347.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), así como en la Comisión de Cuestiones Financieras, tal como se reflejaron en las actas de las respectivas reuniones (GB.347/PFA/1/1 e ILC.111/II);

La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución, cuyo texto figura al final de las presentes actas provisionales.

- 126.** También se propone que la Oficina añada, a la Nota explicativa que figura al principio del documento definitivo del Programa y Presupuesto, el texto siguiente:

El presente documento incluye el Programa y Presupuesto para 2024-2025 adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, teniendo en cuenta las posiciones divergentes y los resultados de la votación en la 347.ª reunión del Consejo de Administración, así como en la Comisión de Cuestiones Financieras de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- 127.** La oradora señala que, una vez que la Comisión apruebe el Programa y Presupuesto a reserva de estos textos, se podrán autorizar las operaciones de compra a plazo de dólares de los Estados Unidos por parte de la Oficina.



- 128. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos expresa su apoyo a la adopción del Programa y Presupuesto de la OIT tras unas discusiones difíciles y muy delicadas, sobre las que, sin embargo, ha terminado por prevalecer un espíritu de avenencia que permitirá a la OIT ejecutar su presupuesto. La enseñanza que se ha extraído es la necesidad de respetar las posturas de todas las partes interesadas empleando la terminología y el lenguaje acordados. El grupo de África se opone, por supuesto, a todas las formas de discriminación, pero también desea resaltar la libertad de cada Estado Miembro de definir, de conformidad con sus prioridades nacionales, el contenido de los programas de cooperación que lo vinculan a la OIT. El orador da las gracias a todos los coordinadores de los grupos políticos y regionales y, en particular, a la representante del Gobierno de Suecia, con quien ha organizado las discusiones de los últimos días, puesto que su comprensión ha permitido priorizar los intereses comunes en el seno de la OIT. También da las gracias al Director General y a su equipo por su paciencia y su pericia y al grupo de África por su consabido espíritu de apertura y comprensión, que siempre han caracterizado la relación de África con la OIT y con el multilateralismo en general.
- 129. Hablando en nombre de la OCI**, un representante del Gobierno del Pakistán encomia la flexibilidad y el espíritu de avenencia que han caracterizado las arduas negociaciones; y reitera el apoyo de la OCI a la Organización y a su Constitución, así como al principio de no discriminación consagrado en ella. El orador confirma que la OCI acepta el acuerdo y la solución de avenencia que se han alcanzado y da las gracias a todos los interesados por sus esfuerzos.
- 130. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos**, hablando en nombre de la Argentina, Australia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, Islandia, Israel, el Japón, México, Noruega, Nueva Zelandia, el Reino Unido, la Unión Europea y sus Estados miembros y el Uruguay, elogia la paciencia de los miembros de la Comisión y acoge con beneplácito el acuerdo sobre la resolución que permite aprobar el presupuesto de la OIT para el bienio 2024-2025 sobre la base del consenso. Los miembros de la Comisión comenzaron el debate con posturas firmes basadas en principios, en particular en relación con la aplicación del mandato de la OIT de combatir la discriminación en el empleo. Desde entonces, se han celebrado extensas discusiones oficiales y oficiosos que han culminado con un resultado positivo para la OIT. Todos los Estados Miembros se han esforzado por buscar un entendimiento común. Por consiguiente, la oradora apoya la propuesta de adoptar el Programa y Presupuesto.
- 131. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de México reitera el apoyo de su grupo al mandato de la OIT y se manifiesta a favor de aprobar el Programa y Presupuesto. El GRULAC ha buscado activamente acuerdos y soluciones para asegurar que la Organización pueda seguir funcionando, ya que la cooperación de la región con la OIT es fundamental para promover los niveles más elevados de protección de los trabajadores, conforme al espíritu del tripartismo y el diálogo social. El GRULAC se congratula de que, aunque las discusiones han sido complejas, ha prevalecido el compromiso y la voluntad de todos los grupos de alcanzar un acuerdo. El GRULAC apoya el acuerdo que se ha alcanzado.
- 132. Una representante del Gobierno de Kiribati** agradece a todos aquellos que han colaborado para lograr un consenso que, por momentos, parecía imposible. El consenso que se ha alcanzado refleja la consideración de los Miembros por sus compatriotas y el respeto mutuo.
- 133. Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno del Sudán expresa su satisfacción con el resultado que se ha logrado y aprecia las concesiones que se han hecho tras una extensa negociación. En todo el documento se pide que la



Organización luche contra la discriminación. Sin embargo, es importante señalar que el grupo de los Estados Árabes no participó en las primeras discusiones porque, según se le informó, el grupo de trabajo estaba restringido únicamente a un número limitado de participantes. El grupo de los Estados Árabes es un grupo grande con una presencia considerable en la Organización, por lo que la Oficina no debería restringir la participación solamente a los coordinadores o representantes regionales. El silencio del grupo con respecto a la propuesta demuestra su interés en que la Organización siga funcionando. El orador espera que la Organización pueda seguir avanzando sobre la base de posturas unificadas y no solo de posturas nacionales. Asimismo, lamenta el trato que han recibido algunos grupos regionales. De hecho, ello ha provocado un *impasse* en las negociaciones. Por último, el grupo de los Estados Árabes acoge con beneplácito el resultado que se ha alcanzado y los esfuerzos desplegados por los distintos grupos.

- 134. El Presidente** señala que, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los miembros durante la discusión, la Comisión aprueba el Programa y Presupuesto para 2024-2025, incluidos los puntos específicos propuestos para su inclusión en la decisión de la Comisión y en la Nota explicativa del documento definitivo del Programa y Presupuesto. De conformidad con la práctica habitual y sobre la base de las conclusiones recién alcanzadas por la Comisión, la Secretaría ejecutará las operaciones de compra a plazo y preparará un documento (CF/D.4) en el que se indicará el tipo de cambio real franco suizo/dólar de los Estados Unidos, así como los totales del presupuesto final en ambas monedas, para que la Comisión lo examine con arreglo al punto 6 de su orden del día.

- 135. Reafirmando el compromiso expresado por todos los mandantes tripartitos durante la 347.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), así como en la Comisión de Cuestiones Financieras, firmemente reiterado por el Director General en nombre de la Oficina, de combatir todas las formas de discriminación y exclusión por cualquier motivo en beneficio de todos;**

Teniendo presentes las distintas posiciones expresadas con respecto a algunas cuestiones durante la discusión sobre el Programa y Presupuesto en la 347.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), así como en la Comisión de Cuestiones Financieras, tal como se reflejaron en las actas de las respectivas reuniones (GB.347/PFA/PV e ILC.111/Actas núm. 3A);

La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas actas.

2. Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT

(No hay ningún documento en relación con este punto del orden del día).

3. Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros

- 136.** La Comisión examina el documento CF/D.2 relativo al ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros a fecha de 30 de abril de 2023.



- 137. Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)** comunica que, del 1.º de mayo al 6 de junio de 2023⁴, se han recibido contribuciones adicionales correspondientes a 2023 y a años anteriores por valor de 39 270 796 francos suizos de 26 Estados Miembros cuyos detalles figuran en un [documento de sala](#) referente a este punto.
- 138. La Comisión toma nota de la información contenida en el documento y de la información actualizada proporcionada.**

4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024

- 139.** La Comisión examina el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2024-2025 y otras cuestiones* (ILC.111/Informe II). En el párrafo 9 de dicho informe se incluye la propuesta presentada por el Consejo de Administración en su 347.ª reunión (marzo de 2023), contenida en el documento [GB.347/PFA/3](#), con respecto a la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2024, tal y como figura en el anexo de dicho documento y que se reproduce en el anexo II de estas actas.
- 140. La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas actas.**

5. Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022

- 141.** La Comisión examina el documento titulado *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 e Informe del Auditor Externo* (ILC.111/FIN); el documento [CF/D.3](#), que contiene la propuesta presentada por el Consejo de Administración sobre este punto en su 347.ª bis reunión (5 de junio de 2023), y el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2024-2025 y otras cuestiones* (ILC.111/Informe II), cuyos párrafos 7 y 8 tratan sobre este punto.
- 142. La Comisión decide recomendar que la Conferencia apruebe los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 y, por consiguiente, que adopte la resolución cuyo texto figura al final de estas actas.**

6. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

- 143.** La Comisión examina el documento [CF/D.4](#), que contiene un resumen de los detalles financieros de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 y un proyecto de resolución que debe someterse a la Conferencia.
- 144.** En aplicación de la decisión de apoyar la recomendación del Consejo de Administración relativa al Programa y Presupuesto, la Oficina ha concluido contratos de compra a plazo para cubrir las necesidades de la OIT en dólares de los Estados Unidos para el bienio 2024-2025. Las cifras exactas que ahora deben incluirse en la resolución oficial son las siguientes:

⁴ Hora límite: 9 horas (hora central europea), 6 de junio de 2023.



Presupuesto de gastos en dólares de los Estados Unidos	879 800 000
Presupuesto de ingresos en dólares de los Estados Unidos	879 800 000
Tipo de cambio presupuestario, en francos suizos por dólar de los Estados Unidos	0,91
Presupuesto total equivalente en francos suizos	800 618 000

145. En el anexo III de estas actas, se adjuntan dos cuadros en los que figuran el presupuesto de gastos para 2024-2025 desglosado por partidas y el resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025.
146. La escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2024 (en francos suizos) se presenta como anexo IV de estas actas.
147. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que, en el documento CF/D.4, se muestra el presupuesto final de gastos e ingresos después de la ejecución de contratos de compra a plazo para cubrir las necesidades estimadas de dólares de los Estados Unidos. Los contratos de compra a plazo son medidas de protección para asegurarse de que no se precisarán nuevas contribuciones de los Estados Miembros debido a variaciones desfavorables de los tipos de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos.
148. Asimismo, señala que, a raíz de los contratos de compra a plazo ejecutados, el tipo de cambio presupuestario para 2024-2025 se ha establecido en 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos y el presupuesto de gastos en 879 800 000 dólares de los Estados Unidos. En francos suizos, la cuantía total que deben aportar los Estados Miembros asciende a 800 618 000 francos suizos, lo que representa un incremento general del 4 por ciento en comparación con el bienio 2022-2023.
149. Desde 1991, se utiliza el sistema de la prima neta para proteger a los Estados Miembros, lo que ha producido una prima neta total de 183 millones de francos suizos, que se ha devuelto a los Estados Miembros. En 2020-2021, el ejercicio económico generó una prima neta excepcionalmente elevada de aproximadamente 25 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa 22 millones de francos suizos al tipo de cambio de 0,915 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. Con los tipos de cambio actuales, se prevé que las operaciones de compra a plazo para 2024-2025 proporcionen una prima de cambio de aproximadamente 16,8 millones de francos suizos a finales de 2025, aunque la cuantía final dependerá de las fluctuaciones de los tipos de cambio. De conformidad con el Reglamento Financiero, las ganancias por diferencias de cambio resultantes de la aplicación de las medidas de protección mencionadas se devolverán a los Estados Miembros: la mitad se redistribuirá por conducto del sistema de incentivos por el pronto pago de las contribuciones de los Estados Miembros y la otra mitad se reembolsará a todos los Estados Miembros.
150. **Un representante del Gobierno de Argelia** solicita una explicación sobre los gastos imprevistos; y señala que, incluso si se hubieran registrado gastos imprevistos en el ejercicio anterior, deberían desglosarse por partidas y tratarse debidamente en el presupuesto.
151. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) propone, en respuesta, reunirse bilateralmente con el representante del Gobierno de Argelia para proporcionarle una explicación.
152. **El representante del Gobierno de Argelia** acepta la propuesta.



- 153.** La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas actas.

7. Otras cuestiones

(No hay ningún documento en relación con este punto del orden del día).

Ginebra, 13 de junio de 2023

(Firmado) Mthunzi S.F. Shabangu
Presidente y Ponente



Resoluciones sometidas a la Conferencia

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 79.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2025, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 879 800 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 879 800 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 800 618 000 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2024 que figura en el anexo II del documento ILC.111/Actas núm. 3A.

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.



Anexo I

Discurso pronunciado por el Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, acerca de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 ante la Comisión de Cuestiones Financieras

Martes 6 de junio de 2023
(original inglés)

Buenos días, distinguidos delegados de la Comisión de Cuestiones Financieras. Es para mí un gran placer estar hoy aquí con ustedes. El nivel de participación sin precedentes es realmente bien recibido, esperamos que en las demás comisiones el nivel sea el mismo.

La labor de esta comisión es fundamental para la gobernanza de la Organización Internacional del Trabajo. Ustedes deben examinar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024, así como el Informe financiero y los estados financieros consolidados y comprobados y el Informe del Auditor Externo correspondientes a 2022. La aprobación de todos estos puntos es esencial para el buen funcionamiento de la Organización a partir del 1.º de enero de 2024.

Permítanme reiterar la observación que formulé ante el Consejo de Administración de que la labor de la OIT continuará a todos los niveles: nacional, regional y mundial. He propuesto ocho resultados en materia de políticas y tres catalizadores para 2024-2025. Si bien las prioridades de la Organización se adaptan a las necesidades cambiantes de nuestros mandantes en el mundo del trabajo, los principios fundamentales, incluida la seguridad y salud en el trabajo, no han cambiado, y debemos alcanzar nuestros objetivos comunes de manera consensuada en la mayor medida posible.

A pesar de la diversidad de opiniones expresadas, me complace decir que todos los mandantes han reafirmado en repetidas ocasiones su compromiso con el principio de no discriminación por ningún motivo.

Ahora que las propuestas de Programa y Presupuesto se hallan ante la Comisión de Cuestiones Financieras, permítanme subrayar de nuevo la importancia de alcanzar un acuerdo.

Me gustaría invitarles, a todos los delegados de esta comisión, a hacer todo lo que sea posible para superar las divisiones y diferencias y apoyar colectivamente el Programa y Presupuesto con el fin de asegurar la sostenibilidad de nuestra organización en el futuro.

Quiero aprovechar esta oportunidad para darles las gracias y desearles que su labor concluya con éxito hoy y los próximos días.



Anexo II

Escala de prorrateo de las contribuciones para 2024

Estado		Proyecto de escala de prorrateo de la OIT para 2024 (%)
1	Afganistán	0,006
2	Albania	0,008
3	Alemania	6,114
4	Angola	0,010
5	Antigua y Barbuda	0,002
6	Arabia Saudita	1,185
7	Argelia	0,109
8	Argentina	0,719
9	Armenia	0,007
10	Australia	2,112
11	Austria	0,679
12	Azerbaiyán	0,030
13	Bahamas	0,019
14	Bahrein	0,054
15	Bangladesh	0,010
16	Barbados	0,008
17	Belarús	0,041
18	Bélgica	0,828
19	Belice	0,001
20	Benin	0,005
21	Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,019
22	Bosnia y Herzegovina	0,012
23	Botswana	0,015
24	Brasil	2,014
25	Brunei Darussalam	0,021
26	Bulgaria	0,056
27	Burkina Faso	0,004
28	Burundi	0,001
29	Cabo Verde	0,001
30	Camboya	0,007
31	Camerún	0,013
32	Canadá	2,629
33	Chad	0,003



Estado		Proyecto de escala de prorrateo de la OIT para 2024 (%)
34	Chequia	0,340
35	Chile	0,420
36	China	15,261
37	Chipre	0,036
38	Colombia	0,246
39	Comoras	0,001
40	Congo	0,005
41	Costa Rica	0,069
42	Côte d'Ivoire	0,022
43	Croacia	0,091
44	Cuba	0,095
45	Dinamarca	0,553
46	Djibouti	0,001
47	Dominica	0,001
48	Ecuador	0,077
49	Egipto	0,139
50	El Salvador	0,013
51	Emiratos Árabes Unidos	0,635
52	Eritrea	0,001
53	Eslovaquia	0,155
54	Eslovenia	0,079
55	España	2,135
56	Estados Unidos	22,000
57	Estonia	0,044
58	Eswatini	0,002
59	Etiopía	0,010
60	Federación de Rusia	1,867
61	Fiji	0,004
62	Filipinas	0,212
63	Finlandia	0,417
64	Francia	4,320
65	Gabón	0,013
66	Gambia	0,001
67	Georgia	0,008
68	Ghana	0,024
69	Granada	0,001



Estado		Proyecto de escala de prorrateo de la OIT para 2024 (%)
70	Grecia	0,325
71	Guatemala	0,041
72	Guinea	0,003
73	Guinea Ecuatorial	0,012
74	Guinea-Bissau	0,001
75	Guyana	0,004
76	Haití	0,006
77	Honduras	0,009
78	Hungría	0,228
79	India	1,045
80	Indonesia	0,549
81	Irán (República Islámica del)	0,371
82	Iraq	0,128
83	Irlanda	0,439
84	Islandia	0,036
85	Islas Cook *	0,001
86	Islas Marshall	0,001
87	Islas Salomón	0,001
88	Israel	0,561
89	Italia	3,190
90	Jamaica	0,008
91	Japón	8,037
92	Jordania	0,022
93	Kazajstán	0,133
94	Kenya	0,030
95	Kirguistán	0,002
96	Kiribati	0,001
97	Kuwait	0,234
98	Lesotho	0,001
99	Letonia	0,050
100	Líbano	0,036
101	Liberia	0,001
102	Libia	0,018
103	Lituania	0,077
104	Luxemburgo	0,068
105	Macedonia del Norte	0,007



Estado		Proyecto de escala de prorrateo de la OIT para 2024 (%)
106	Madagascar	0,004
107	Malasia	0,348
108	Malawi	0,002
109	Maldivas	0,004
110	Malí	0,005
111	Malta	0,019
112	Marruecos	0,055
113	Mauricio	0,019
114	Mauritania	0,002
115	México	1,222
116	Mongolia	0,004
117	Montenegro	0,004
118	Mozambique	0,004
119	Myanmar	0,010
120	Namibia	0,009
121	Nepal	0,010
122	Nicaragua	0,005
123	Níger	0,003
124	Nigeria	0,182
125	Noruega	0,679
126	Nueva Zelandia	0,309
127	Omán	0,111
128	Países Bajos	1,378
129	Pakistán	0,114
130	Palau	0,001
131	Panamá	0,090
132	Papua Nueva Guinea	0,010
133	Paraguay	0,026
134	Perú	0,163
135	Polonia	0,838
136	Portugal	0,353
137	Qatar	0,269
138	Reino Unido	4,377
139	República Árabe Siria	0,009
140	República Centroafricana	0,001
141	República de Corea	2,575



Estado		Proyecto de escala de prorrateo de la OIT para 2024 (%)
142	República de Moldova	0,005
143	República Democrática del Congo	0,010
144	República Democrática Popular Lao	0,007
145	República Dominicana	0,067
146	República Unida de Tanzania	0,010
147	Rumania	0,312
148	Rwanda	0,003
149	Saint Kitts y Nevis	0,002
150	Samoa	0,001
151	San Marino	0,002
152	San Vicente y las Granadinas	0,001
153	Santa Lucía	0,002
154	Santo Tomé y Príncipe	0,001
155	Senegal	0,007
156	Serbia	0,032
157	Seychelles	0,002
158	Sierra Leona	0,001
159	Singapur	0,504
160	Somalia	0,001
161	Sri Lanka	0,045
162	Sudáfrica	0,244
163	Sudán	0,010
164	Sudán del Sur	0,002
165	Suecia	0,872
166	Suiza	1,135
167	Suriname	0,003
168	Tailandia	0,368
169	Tayikistán	0,003
170	Timor-Leste	0,001
171	Togo	0,002
172	Tonga	0,001
173	Trinidad y Tabago	0,037
174	Túnez	0,019
175	Turkmenistán	0,034
176	Türkiye	0,846
177	Tuvalu	0,001



Estado		Proyecto de escala de prorrateo de la OIT para 2024 (%)
178	Ucrania	0,056
179	Uganda	0,010
180	Uruguay	0,092
181	Uzbekistán	0,027
182	Vanuatu	0,001
183	Venezuela (República Bolivariana de)	0,175
184	Viet Nam	0,093
185	Yemen	0,008
186	Zambia	0,008
187	Zimbabwe	0,007
Total		100,000

* Las Islas Cook no son actualmente miembro de las Naciones Unidas. La escala de prorrateo propuesta se basa en las contribuciones de las Islas Cook en otros organismos especializados de las Naciones Unidas (GB.326/PFA/GMA/1).



Anexo III

Presupuesto de gastos por partidas (en dólares de los Estados Unidos)

	Presupuesto estratégico para 2022-2023 ¹ (en dólares de los EE.UU.)	Presupuesto estratégico para 2024-2025 (en dólares constantes de los EE.UU. de 2022-2023)	Presupuesto estratégico para 2024-2025 (ajustado en dólares de los EE.UU.)	Presupuesto estratégico para 2024-2025 (ajustado y reevaluado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes				
A. Órganos rectores ²	54 823 727	53 436 544	56 810 796	56 284 211
B. Resultados en materia de políticas	678 434 249	679 273 824	703 638 728	699 622 315
C. Servicios de gestión ³	66 154 750	66 662 491	69 127 629	68 573 698
D. Otras asignaciones presupuestarias	46 448 882	46 488 749	48 724 117	48 395 981
Ajuste por movimientos de personal	-6 903 130	-6 903 130	-7 164 404	-7 111 327
Total Parte I	838 958 478	838 958 478	871 136 866	865 764 878
Parte II. Gastos imprevistos				
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones				
Fondo de Operaciones				
Total (Partes I-III)	839 833 478	839 833 478	872 011 866	866 639 878
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias				
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	12 926 722	12 926 722	13 291 577	13 160 122
TOTAL (Partes I-IV)	852 760 200	852 760 200	885 303 443	879 800 000

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2024-2025, se ha actualizado el presupuesto de 2022-2023 a fin de tener en cuenta el reajuste de los costos estándar diferenciados por grado en la sede y en las oficinas exteriores, a raíz de la reevaluación del presupuesto al tipo de cambio presupuestario de 0,90 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. ² Las propuestas de presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan los recursos del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y del Departamento de Servicios Internos y Administración, que prestan directamente apoyo a las actividades de gobernanza. ³ Los servicios de gestión comprenden la Oficina del Director General, la Función relativa a las Cuestiones de Ética, la Evaluación, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, la Auditoría Interna y Control, los gastos de auditoría externa, la Oficina del Subdirector General para los Servicios Corporativos, la Gestión Financiera, el Desarrollo de los recursos Humanos y la Programación y Gestión Estratégicas.

Resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025

Gastos			Ingresos			
	Presupuesto 2022-2023	Estimaciones 2024-2025	Presupuesto 2022-2023		Estimaciones 2024-2025	
	en dólares de los EE.UU.	en dólares de los EE.UU.	en dólares de los EE.UU.	en francos suizos	en dólares de los EE.UU.	en francos suizos
Parte I Presupuesto de gastos corrientes	838 958 478	865 764 878	Contribuciones de los Estados Miembros	852 760 200 767 484 180	879 800 000	800 618 000
Parte II Gastos imprevistos	875 000	875 000				
Parte III Fondo de Operaciones	-	-				
Parte IV Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	12 926 722	13 160 122				
Presupuesto total	852 760 200	879 800 000		852 760 200 767 484 180	879 800 000	800 618 000

Anexo IV

Presupuesto de ingresos para 2024-2025

Escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2024 (en francos suizos)

Estados Miembros		Contribución prorrateada para 2024		Crédito con respecto al :			Total de los Créditos	Contribución neta para 2024
				2022 Plan de incentivos	Años anteriores ⁽¹⁾			
		%	Cuantía			50% de la prima neta		
1	Afganistán	0,006	24 019	-	-	-	-	24 019
2	Albania	0,008	32 025	44	-	-	44	31 981
3	Alemania	6,114	24 474 892	20 786	-	-	20 786	24 454 106
4	Angola	0,010	40 031	-	1 148	-	1 148	38 883
5	Antigua y Barbuda	0,002	8 006	-	-	-	-	8 006
6	Arabia Saudita	1,185	4 743 662	6 353	-	-	6 353	4 737 309
7	Argelia	0,109	436 337	703	-	-	703	435 634
8	Argentina	0,719	2 878 222	-	-	-	-	2 878 222
9	Armenia	0,007	28 022	38	-	-	38	27 984
10	Australia	2,112	8 454 526	11 976	-	-	11 976	8 442 550
11	Austria	0,679	2 718 098	3 605	-	-	3 605	2 714 493
12	Azerbaiyán	0,030	120 093	246	1 007	-	1 253	118 840
13	Bahamas	0,019	76 059	85	-	-	85	75 974
14	Bahrein	0,054	216 167	212	-	-	212	215 955
15	Bangladesh	0,010	40 031	-	1 148	-	1 148	38 883
16	Barbados	0,008	32 025	35	-	-	35	31 990
17	Belarús	0,041	164 127	-	-	-	-	164 127
18	Bélgica	0,828	3 314 559	1 002	-	-	1 002	3 313 557
19	Belice	0,001	4 003	1	189	-	190	3 813
20	Benin	0,005	20 015	16	-	-	16	19 999
21	Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,019	76 059	-	-	-	-	76 059
22	Bosnia y Herzegovina	0,012	48 037	63	956	-	1 019	47 018
23	Botswana	0,015	60 046	76	-	-	76	59 970
24	Brasil	2,014	8 062 223	-	619 669	-	619 669	7 442 554
25	Brunei Darussalam	0,021	84 065	136	-	-	136	83 929
26	Bulgaria	0,056	224 173	250	-	-	250	223 923
27	Burkina Faso	0,004	16 012	17	-	-	17	15 995
28	Burundi	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
29	Cabo Verde	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
30	Camboya	0,007	28 022	11	-	-	11	28 011
31	Camerún	0,013	52 040	-	1 492	-	1 492	50 548
32	Canadá	2,629	10 524 124	14 814	-	-	14 814	10 509 310
33	Chad	0,003	12 009	-	-	-	-	12 009
34	Chequia	0,340	1 361 051	1 685	-	-	1 685	1 359 366
35	Chile	0,420	1 681 298	2 137	-	-	2 137	1 679 161
36	China	15,261	61 091 157	-	-	-	-	61 091 157
37	Chipre	0,036	144 111	45	-	-	45	144 066
38	Colombia	0,246	984 760	1 424	-	-	1 424	983 336
39	Comoras	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
40	Congo	0,005	20 015	-	-	-	-	20 015
41	Costa Rica	0,069	276 213	-	7 116	-	7 116	269 097
42	Côte d'Ivoire	0,022	88 068	-	-	-	-	88 068
43	Croacia	0,091	364 281	418	-	-	418	363 863
44	Cuba	0,095	380 294	-	-	-	-	380 294
45	Dinamarca	0,553	2 213 709	2 988	-	-	2 988	2 210 721
46	Djibouti	0,001	4 003	5	115	-	120	3 883
47	Dominica	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
48	Ecuador	0,077	308 238	-	14 108	-	14 108	294 130
49	Egipto	0,139	556 430	1 008	-	-	1 008	555 422
50	El Salvador	0,013	52 040	54	-	-	54	51 986
51	Emiratos Árabes Unidos	0,635	2 541 962	2 652	-	-	2 652	2 539 310
52	Eritrea	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
53	Eslovaquia	0,155	620 479	806	-	-	806	619 673
54	Eslovenia	0,079	316 244	408	-	-	408	315 836
55	España	2,135	8 546 597	7 148	-	-	7 148	8 539 449
56	Estados Unidos	22,000	88 067 980	-	2 525 236	-	2 525 236	85 542 744
57	Estonia	0,044	176 136	210	-	-	210	175 926
58	Eswatini	0,002	8 006	10	-	-	10	7 996
59	Etiopía	0,010	40 031	-	1 883	-	1 883	38 148
60	Federación de Rusia	1,867	7 473 769	4 042	-	-	4 042	7 469 727
61	Fiji	0,004	16 012	-	344	-	344	15 668
62	Filipinas	0,212	848 655	89	-	-	89	848 566



Estados Miembros		Contribución prorrateada para 2024		Crédito con respecto al :			Total de los Créditos	Contribución neta para 2024
				2022 Plan de incentivos	Años anteriores ⁽¹⁾			
		%	Cuantía			50% de la prima neta		
63	Finlandia	0,417	1 669 289	2 180	-	-	2 180	1 667 109
64	Francia	4,320	17 293 349	22 500	-	-	22 500	17 270 849
65	Gabón	0,013	52 040	-	4 223	-	4 223	47 817
66	Gambia	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
67	Georgia	0,008	32 025	20	-	-	20	32 005
68	Ghana	0,024	96 074	-	1 722	-	1 722	94 352
69	Granada	0,001	4 003	6	74	-	80	3 923
70	Grecia	0,325	1 301 004	1 490	42 011	-	43 501	1 257 503
71	Guatemala	0,041	164 127	159	-	-	159	163 968
72	Guinea	0,003	12 009	-	147	-	147	11 862
73	Guinea Ecuatorial	0,012	48 037	-	-	-	-	48 037
74	Guinea-Bissau	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
75	Guyana	0,004	16 012	11	-	-	11	16 001
76	Haití	0,006	24 019	1	-	-	1	24 018
77	Honduras	0,009	36 028	-	1 033	-	1 033	34 995
78	Hungría	0,228	912 705	1 071	23 645	-	24 716	887 989
79	India	1,045	4 183 229	4 524	-	-	4 524	4 178 705
80	Indonesia	0,549	2 197 696	616	-	-	616	2 197 080
81	Irán (República Islámica del)	0,371	1 485 146	-	34 623	-	34 623	1 450 523
82	Iraq	0,128	512 396	539	27 295	6 324	34 158	478 238
83	Irlanda	0,439	1 757 357	1 923	-	-	1 923	1 755 434
84	Islandia	0,036	144 111	150	-	-	150	143 961
85	Islas Cook	0,001	4 003	6	-	-	6	3 997
86	Islas Marshall	0,001	4 003	-	115	-	115	3 888
87	Islas Salomón	0,001	4 003	-	48	-	48	3 955
88	Israel	0,561	2 245 734	2 205	-	-	2 205	2 243 529
89	Italia	3,190	12 769 857	15 542	-	-	15 542	12 754 315
90	Jamaica	0,008	32 025	44	-	-	44	31 981
91	Japón	8,037	32 172 834	34 271	-	-	34 271	32 138 563
92	Jordania	0,022	88 068	11	-	-	11	88 057
93	Kazajstán	0,133	532 411	965	-	-	965	531 446
94	Kenya	0,030	120 093	19	-	-	19	120 074
95	Kirguistán	0,002	8 006	8	717	1 312	2 037	5 969
96	Kiribati	0,001	4 003	-	189	-	189	3 814
97	Kuwait	0,234	936 723	1 365	-	-	1 365	935 358
98	Lesotho	0,001	4 003	6	-	-	6	3 997
99	Letonia	0,050	200 155	219	-	-	219	199 936
100	Libano	0,036	144 111	-	-	-	-	144 111
101	Liberia	0,001	4 003	6	-	-	6	3 997
102	Libia	0,018	72 056	-	9 189	-	9 189	62 867
103	Lituania	0,077	308 238	384	-	-	384	307 854
104	Luxemburgo	0,068	272 210	349	-	-	349	271 861
105	Macedonia del Norte	0,007	28 022	38	-	-	38	27 984
106	Madagascar	0,004	16 012	-	459	-	459	15 553
107	Malasia	0,348	1 393 075	1 504	-	-	1 504	1 391 571
108	Malawi	0,002	8 006	-	147	-	147	7 859
109	Maldivas	0,004	16 012	21	-	-	21	15 991
110	Malí	0,005	20 015	23	-	-	23	19 992
111	Malta	0,019	76 059	80	-	-	80	75 979
112	Marruecos	0,055	220 170	266	-	-	266	219 904
113	Mauricio	0,019	76 059	52	-	-	52	76 007
114	Mauritania	0,002	8 006	11	-	-	11	7 995
115	México	1,222	4 891 776	-	-	-	-	4 891 776
116	Mongolia	0,004	16 012	-	-	-	-	16 012
117	Montenegro	0,004	16 012	21	-	-	21	15 991
118	Mozambique	0,004	16 012	4	-	-	4	16 008
119	Myanmar	0,010	40 031	52	-	-	52	39 979
120	Namibia	0,009	36 028	49	-	-	49	35 979
121	Nepal	0,010	40 031	-	-	-	-	40 031
122	Nicaragua	0,005	20 015	23	-	-	23	19 992
123	Níger	0,003	12 009	-	230	-	230	11 779
124	Nigeria	0,182	728 562	-	28 696	-	28 696	699 866



		Contribución prorrateada para 2024		Crédito con respecto al :			Total de los Créditos	Contribución neta para 2024
				2022 Plan de incentivos	Años anteriores ⁽¹⁾			
		%	Cuantía			50% de la prima neta		
125	Noruega	0,679	2 718 098	3 788	-	-	3 788	2 714 310
126	Nueva Zelandia	0,309	1 236 955	1 515	-	-	1 515	1 235 440
127	Omán	0,111	444 343	541	-	-	541	443 802
128	Países Bajos	1,378	5 516 258	6 728	-	-	6 728	5 509 530
129	Pakistán	0,114	456 352	-	13 200	-	13 200	443 152
130	Palau	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
131	Panamá	0,090	360 278	185	-	-	185	360 093
132	Papua Nueva Guinea	0,010	40 031	-	-	-	-	40 031
133	Paraguay	0,026	104 080	-	2 734	1 417	4 151	99 929
134	Perú	0,163	652 504	750	17 447	-	18 197	634 307
135	Polonia	0,838	3 354 590	4 343	-	-	4 343	3 350 247
136	Portugal	0,353	1 413 091	1 896	-	-	1 896	1 411 195
137	Qatar	0,269	1 076 831	1 527	-	-	1 527	1 075 304
138	Reino Unido	4,377	17 521 525	23 858	-	-	23 858	17 497 667
139	República Árabe Siria	0,009	36 028	-	1 764	-	1 764	34 264
140	República Centroafricana	0,001	4 003	-	85	110	195	3 808
141	República de Corea	2,575	10 307 957	9 542	260 329	-	269 871	10 038 086
142	República de Moldova	0,005	20 015	12	731	-	743	19 272
143	República Democrática del Congo	0,010	40 031	16	2 096	-	2 112	37 919
144	República Democrática Popular Lao	0,007	28 022	22	-	-	22	28 000
145	República Dominicana	0,067	268 207	224	-	-	224	267 983
146	República Unida de Tanzania	0,010	40 031	54	-	-	54	39 977
147	Rumania	0,312	1 248 964	907	-	-	907	1 248 057
148	Rwanda	0,003	12 009	14	344	-	358	11 651
149	Saint Kitts y Nevis	0,002	8 006	5	115	-	120	7 886
150	Samoa	0,001	4 003	6	-	-	6	3 997
151	San Marino	0,002	8 006	10	-	-	10	7 996
152	San Vicente y las Granadinas	0,001	4 003	5	-	-	5	3 998
153	Santa Lucía	0,002	8 006	-	-	-	-	8 006
154	Santo Tomé y Príncipe	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
155	Senegal	0,007	28 022	-	-	-	-	28 022
156	Serbia	0,032	128 099	22	-	-	22	128 077
157	Seychelles	0,002	8 006	3	-	-	3	8 003
158	Sierra Leona	0,001	4 003	-	208	249	457	3 546
159	Singapur	0,504	2 017 557	2 627	-	-	2 627	2 014 930
160	Somalia	0,001	4 003	4	115	-	119	3 884
161	Sri Lanka	0,045	180 139	15	-	-	15	180 124
162	Sudáfrica	0,244	976 754	1 474	-	-	1 474	975 280
163	Sudán	0,010	40 031	-	-	-	-	40 031
164	Sudán del Sur	0,002	8 006	32	-	-	32	7 974
165	Suecia	0,872	3 490 695	4 830	-	-	4 830	3 485 865
166	Suiza	1,135	4 543 507	6 217	-	-	6 217	4 537 290
167	Suriname	0,003	12 009	-	-	-	-	12 009
168	Tailandia	0,368	1 473 137	1 632	-	-	1 632	1 471 505
169	Tayikistán	0,003	12 009	-	1 539	-	1 539	10 470
170	Timor-Leste	0,001	4 003	-	384	-	384	3 619
171	Togo	0,002	8 006	-	-	-	-	8 006
172	Tonga	0,001	4 003	1	189	-	190	3 813
173	Trinidad y Tabago	0,037	148 114	187	-	-	187	147 927
174	Túnez	0,019	76 059	121	-	-	121	75 938
175	Türkiye	0,846	3 386 614	721	-	-	721	3 385 893
176	Turkmenistán	0,034	136 105	19	-	-	19	136 086
177	Tuvalu	0,001	4 003	-	-	-	-	4 003
178	Ucrania	0,056	224 173	172	-	-	172	224 001
179	Uganda	0,010	40 031	-	-	-	-	40 031
180	Uruguay	0,092	368 284	151	-	-	151	368 133
181	Uzbekistán	0,027	108 084	-	15 051	5 404	20 455	87 629
182	Vanuatu	0,001	4 003	-	189	-	189	3 814
183	Venezuela (República Bolivariana de)	0,175	700 541	-	-	-	-	700 541
184	Viet Nam	0,093	372 287	338	-	-	338	371 949
185	Yemen	0,008	32 025	-	-	-	-	32 025
186	Zambia	0,008	32 025	-	1 033	-	1 033	30 992
187	Zimbabwe	0,007	28 022	-	574	-	574	27 448
		100,000	400 309 000	252 846	3 667 101	14 816	3 934 763	396 374 237

⁽¹⁾ En caso de que un Estado Miembro pagara sus contribuciones correspondientes a los años anteriores antes de la clausura de la 111.ª reunión de la CIT, los créditos obtenidos por el Estado Miembro podrían cambiar.



► Actas

3B

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

Fecha: 30 de junio de 2023

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras

Índice

	Página
Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación discusión y aprobación.....	3
Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024	15
Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022	15
Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros	16



Martes, 13 de junio de 2023, a las 15.20 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación

El Presidente
(original inglés)

Centraremos nuestra atención en la labor de la Comisión de Cuestiones Financieras. Me refiero al informe de la Comisión, que puede consultarse en las [Actas núm. 3A](#). Quisiera recordar que la Mesa de la Comisión está integrada por el Sr. Shabangu (Eswatini), Presidente y Ponente, y el Sr. Chacón (México), Vicepresidente.

El informe contiene tres resoluciones relativas a cuestiones financieras y administrativas, que se someten a la consideración de la Conferencia: una resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros; una resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024, y una resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.

Invito al Sr. Shabangu a que nos presente la labor de la Comisión y su informe.

Sr. Shabangu
Presidente y Ponente de la Comisión de Cuestiones Financieras
(original inglés)

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras. Dicho informe ha sido publicado hoy con la signatura ILC.111/Actas núm. 3A y contiene las recomendaciones de la Comisión sobre las cuestiones que ha examinado. La Comisión ha propuesto, en total, tres resoluciones para su adopción por la Conferencia, las cuales figuran al final del informe. Uno de los principales puntos del orden del día de la Comisión de Cuestiones Financieras se refería a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Los miembros de la Comisión mantuvieron intensos debates sobre este punto y expresaron distintas posiciones con respecto a algunas cuestiones contenidas en el documento de Programa y Presupuesto. Las intervenciones de todos los miembros de la Comisión han quedado reflejadas fielmente en el informe de la Comisión. En vista de las opiniones expresadas y de los resultados de la votación realizada, los miembros de la Comisión prosiguieron su discusión con miras a hallar una posible solución.

El texto propuesto para su inclusión en la decisión de la Comisión, así como el texto que se añadiría a la nota explicativa del documento definitivo de Programa y Presupuesto aprobado, recibió el apoyo de los miembros de la Comisión de forma consensuada. Estos textos figuran en los párrafos 125 y 126 del informe de la Comisión, contenido en las Actas núm. 3A. Consiguientemente, la Oficina pudo ejecutar las operaciones de compra a plazo tras la conclusión de la reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras el 12 de junio de 2023. A raíz de las operaciones de compra a plazo efectuadas por la Oficina, el tipo de cambio presupuestario para 2024-2025 se estableció en 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos y el presupuesto de gastos en 879 800 000 dólares de los Estados Unidos.



En francos suizos, la cuantía total que deben aportar los Estados Miembros se estableció en 800 618 000 francos suizos. En el anexo III de las Actas núm. 3A se presenta un resumen del presupuesto de gastos propuesto para 2024-2025, desglosado por partidas, así como un resumen del presupuesto de gastos e ingresos propuesto para 2024-2025.

La resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros se somete a votación nominal inmediatamente después de la adopción del Informe de la Comisión en sesión plenaria. Por consiguiente, quisiera animar encarecidamente a todos los representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores a que apoyen sin reservas la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025.

La Comisión también examinó la propuesta relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto ordinario de la OIT para 2024, basada en la escala de prorrateo de las Naciones Unidas, y recomendó a la Conferencia que adopte la resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024. En las Actas núm. 3A figura el texto de la resolución y, en el anexo II de esas mismas actas, puede consultarse en detalle la escala de prorrateo por Estado Miembro. En el anexo IV de las Actas núm. 3A se presenta la escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2024, incluido todo crédito aplicado a los Estados Miembros con derecho a ello, sobre la base del presupuesto de ingresos en francos suizos para el bienio 2024-2025 y la escala de prorrateo de las contribuciones para 2024.

La Comisión también examinó el documento titulado Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022. La Comisión observó con satisfacción que la Auditora Externa de la Oficina, a saber, la Comisión de Auditoría de Filipinas, había emitido una opinión sin reservas al respecto. Habida cuenta de la recomendación favorable formulada por el Consejo de Administración, tal como consta en las actas de su 347.^a *bis* reunión, la Comisión propone a la Conferencia que apruebe los estados financieros correspondientes a 2022, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero. El texto de la resolución pertinente figura en las Actas núm. 3A.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión y, también, a los miembros de la secretaría por los enormes esfuerzos desplegados para que la Comisión concluyera con éxito el examen de los puntos incluidos en su orden del día; y felicitar a la Comisión y a la Oficina por el resultado positivo y consensuado sobre la aprobación del Programa y Presupuesto para 2024-2025. Sin duda, de no ser por la valentía de la Comisión para seguir negociando, no habríamos logrado alcanzar la decisión consensuada de adoptar el Programa y Presupuesto para el próximo bienio. También deseo agradecer la labor de los intérpretes, los redactores de informes y los traductores, que han asegurado el tratamiento oportuno y preciso de los documentos relativos a los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Comisión, así como del informe tan completo que hoy presento.

Tras estas observaciones, recomiendo a la Conferencia que apruebe este informe y que adopte las resoluciones que en él figuran.

El Presidente (original inglés)

Muchas gracias, señor, por el resumen que nos ha presentado de la labor de la Comisión y de las resoluciones que esta somete a la plenaria de la Conferencia para su adopción. Cedo ahora la palabra a los representantes del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores.



Sra. Passchier**Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia
(original inglés)**

En nombre del Grupo de los Trabajadores de la OIT, y de todos los trabajadores del mundo a quienes representamos en esta augusta asamblea —desde los más fuertes hasta los más vulnerables—, quiero decir que nos sentimos aliviados. Nos sentimos aliviados porque ayer, tras lo que parecía un proceso sin fin de negociaciones entre Gobiernos en la Comisión de Cuestiones Financieras, se logró finalmente desbloquear la situación.

Como dijimos desde el principio en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para los trabajadores del mundo, la OIT es su bastión. Para algunos de ellos es el único lugar al que acudir en busca de protección: protección frente a regímenes autoritarios que los meten entre rejas por ejercer su libertad sindical y de asociación; protección frente a empleadores que a veces contratan a bandas criminales para asesinarlos por defender los derechos de los trabajadores; protección frente a condiciones de trabajo insalubres y abusivas; y, en efecto, protección frente a la discriminación *por cualquier motivo*.

Por consiguiente, podemos asegurarles que nuestro grupo hará todo lo necesario para garantizar la supervivencia de esta Organización, a fin de que pueda cumplir todas sus obligaciones financieras y llevar a cabo todas sus actividades, tanto a nivel mundial como en el terreno, incluido el pago de los salarios y otras prestaciones para todo su personal en activo y jubilado. Por ello nos comprometimos a votar a favor del Programa y Presupuesto tal como fue adoptado por el Consejo de Administración en marzo.

No obstante, en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, hemos observado cómo este bastión centenario se veía abocado a una situación de impago, sin que pudiéramos hacer otra cosa que mirar, con creciente incredulidad y aversión, el desarrollo de las discusiones en la Comisión de Cuestiones Financieras, en la que solo los Gobiernos participan y deciden y no se permite ningún tipo de participación tripartita, salvo unas breves palabras introductorias.

Se supone que la Comisión de Cuestiones Financieras tiene el mandato de discutir la aprobación, el prorrateo y la recaudación del presupuesto de la Organización y cualquier otra medida administrativa conexa. Esta es una discusión sobre la cuantía del presupuesto y sobre el prorrateo de las contribuciones de los Estados Miembros y *no* sobre cómo, dónde y en qué se debe gastar el dinero. No debe abusarse de esta comisión para adoptar decisiones políticas, sin los interlocutores sociales, que alteren un programa que ha sido adoptado por el Consejo de Administración, que es un órgano tripartito. Todo debate sobre el contenido de ese programa solo debería haberse permitido en un formato tripartito.

En los pasillos, fuera de la sala de reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras, animamos a los Gobiernos de todos los bandos —y recalco de *todos* los bandos— a alcanzar una decisión basada en el consenso en interés de sus trabajadores, interlocutores sociales, economías y sociedades. Y nos sentimos, en efecto, aliviados de ver que así fue finalmente.

Sin duda, ahora esperamos ver un compromiso y un apoyo firmes y consensuados por parte de todos los mandantes al Director General de la OIT, que es el Secretario General de la Conferencia, quien lamentablemente ha tenido una primera reunión de la Conferencia muy agitada, así como a su primer Programa y Presupuesto y a su aplicación.

Pero que quede claro: esto no puede volver a pasar. Plantearemos esta cuestión en el Consejo de Administración para que se adopten medidas que impidan que se reproduzca una situación de este tipo en el futuro.



Por tanto, acogemos con beneplácito que la Organización haya logrado alcanzar un consenso —como ya he dicho— mediante una decisión entre los Gobiernos. Y apoyaremos la adopción del Programa y Presupuesto tal como fue adoptado por el Consejo de Administración y confirmado por la Comisión de Cuestiones Financieras. Esto reviste suma importancia para todos nosotros. En última instancia, todos compartimos el objetivo de la justicia social para lograr la paz y el trabajo decente para todos, en el entendimiento de que solo si aunamos esfuerzos podremos alcanzar ese objetivo fundamental de la OIT.

Pero pongámonos también de acuerdo en que necesitamos abordar de forma tripartita cualquier diferencia o divergencia de opinión sobre cuestiones en materia de políticas. Esta es la obligación constitucional de esta Organización.

Un debate concierne al importante principio de no discriminación por cualquier motivo, al que se han adherido todos los mandantes de la OIT, y que todos los Gobiernos han vuelto a confirmar en la decisión de la Comisión de Cuestiones Financieras. Aparentemente, sin embargo, no podemos evitar proseguir las discusiones sobre la naturaleza inclusiva de este principio. Si bien me abstendré de abordar el fondo del debate que tuvo lugar entre los Gobiernos, debo expresar mi suma tristeza de que esta discusión se centrara en *qué* grupos vulnerables específicos han de protegerse en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, a fin de no incluir, sino *excluir*, algunos grupos de tal protección, poniendo así en peligro la protección de *todos los grupos* que la necesitan.

Permítanme añadir también que el grupo que algunos no querían que fuera mencionado explícitamente *debe ser* mencionado explícitamente. Independientemente de la perspectiva política, religiosa o de otra índole que puedan tener, el grupo de trabajadores LGBT+ es, en todos nuestros países sin excepción, un grupo claramente vulnerable que es discriminado sobre la base de su orientación sexual y su identidad de género, en ocasiones incluso con consecuencias letales. También es evidente que estamos lejos de alcanzar un acuerdo en esta Organización sobre la forma de abordar esta cuestión. Por consiguiente, es necesario proseguir esta discusión a fin de incrementar la comprensión mutua y propiciar una convergencia de opiniones. Pero permítanme reiterar que esto solo se puede lograr legítimamente en un marco tripartito.

Había una buena razón para que, ya en 1919, la estructura de gobernanza única de la OIT se situara en el centro de la Organización, a fin de asegurar que no solo se consultara a los trabajadores y a los empleadores, sino que estos pudieran participar plena y equitativamente con los Gobiernos en la toma de decisiones de la OIT. Como todos ustedes saben, el símbolo de ello son las tres famosas llaves que abren la puerta. También se volvió a confirmar en 1944, en la parte I de la Declaración de Filadelfia, en la que se señala —y cito textualmente—: «La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, [...] d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los Gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común».

Y dicho esto, confirmamos nuestro continuo apoyo a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025.



Sr. Dragún**Empleador (Argentina), hablando en nombre de la Presidenta del Grupo de los Empleadores de la Conferencia**

Me complace tomar la palabra hoy mientras la Conferencia Internacional del Trabajo examina el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras. Como empleadores tenemos un rol de observadores en la Comisión, mientras que solo los Gobiernos son miembros. Nos entristeció presenciar las profundas divisiones entre los Gobiernos y las votaciones divisivas sobre el Programa y Presupuesto que pusieron en peligro el futuro mismo de la Organización Internacional del Trabajo, el futuro mismo de esta conferencia, el futuro mismo de esta casa del diálogo social tripartito. Después de días de incertidumbre, ya que las discusiones entre bastidores entre los Gobiernos aún no eran concluyentes, los empleadores nos dirigimos al plenario el 12 de junio y declaramos que el mundo estaba observando que los Gobiernos tenían que decidir si permanecer en una estrategia de ganar-perder y en un estancamiento continuo que conduciría a la muerte de la Organización Internacional del Trabajo u optar por un enfoque de ganar-ganar que permitiera que prevalezca una tercera victoria: la victoria del diálogo, el diálogo social, con la mentalidad de entender de dónde vienen los demás, una actitud que reconoce que puede haber puntos de vista divergentes, una determinación para reafirmar lo que nos une y trabajar hacia un terreno común. Los Gobiernos finalmente avanzaron hacia un enfoque de ganar-ganar-ganar que condujo a un acuerdo en la Comisión de Cuestiones Financieras. Estamos considerando dicho informe. Como empleadores apoyamos plenamente la opción del Programa y Presupuesto y esta reunión de la Conferencia puede contar con nosotros para votar a favor. De cara al futuro, estamos dispuestos a participar en los debates que podría convocar la Oficina, después de esta reunión de la Conferencia, para reunir tripartitamente a Gobiernos, empleadores y trabajadores, y sacar las lecciones de esta crisis aguda y prevenir nuevas dificultades en el futuro. Reafirmamos que el diálogo social tripartito entre Gobiernos, trabajadores y empleadores es la piedra angular de la Organización Internacional del Trabajo representado, como dijo mi colega trabajadora, por las tres llaves y que con el diálogo viene el requisito previo de desplegar esfuerzos para entendernos y respetar que se puedan expresar diferentes puntos de vista. En el futuro, esperamos que la búsqueda de un terreno común y el espíritu de consenso prevalezcan para permitir que la Coalición Mundial para la Justicia Social cumpla su promesa como iniciativa emblemática del Director General de la OIT.

**El Presidente**
(original inglés)

En breves minutos dará comienzo la votación sobre la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025. Las otras dos resoluciones que figuran en el informe se examinarán, de una en una, para su adopción. Antes de proseguir, quisiera dar la oportunidad a los demás delegados de pronunciarse sobre el informe en su conjunto, si lo desean.

Sra. Luna Camacho

Gobierno (México), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe reitera su apoyo decidido al mandato de la OIT y a la aprobación del Programa y Presupuesto. Durante nuestras deliberaciones, nuestro grupo buscó activamente alcanzar acuerdos y encontrar soluciones para asegurar la continuidad en el funcionamiento de la OIT. La cooperación de nuestra región con esta Organización es fundamental para la promoción de los más altos estándares de protección de los trabajadores en favor del tripartismo y del diálogo social. Mi grupo apoya la aprobación del Programa y Presupuesto en esta sesión plenaria.

Sr. Bekkers

Gobierno (Países Bajos), hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado
(original inglés)

Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), que agradece al Presidente de la Comisión de Cuestiones Financieras por su informe y por presidir la Comisión con gran habilidad durante deliberaciones prolongadas y, por momentos, difíciles. También quisiéramos agradecer nuevamente al Director General y a la Oficina por su labor en la formulación del Programa y Presupuesto para 2024-2025.

El PIEM reafirma que la labor de la OIT es clave para lograr un desarrollo sostenible de base amplia y un crecimiento inclusivo. La asistencia técnica en la aplicación de las normas internacionales del trabajo ayuda a los Estados Miembros a sentar unas bases para la gobernanza justa y eficaz del mercado de trabajo. La promoción del diálogo social y la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es crucial para mantener el vínculo entre crecimiento económico y progreso social. En efecto, el mandato de la OIT basado en los derechos constituye la base de su contribución a la consecución de la justicia social.

El PIEM aprueba la visión programática del Director General con una orientación explícita hacia el mandato de justicia social de la OIT y apoya plenamente la labor de la OIT.

No obstante, el PIEM reitera su opinión de que el aumento presupuestario solicitado es elevado en términos nominales. Sin embargo, valoramos que la Comisión de Cuestiones Financieras haya sesionado durante un número de días sin precedentes para deliberar sobre el Programa y Presupuesto. Los Gobiernos hemos discutido nuestras posturas firmes basadas en principios, en particular en relación con la aplicación del mandato de la OIT para combatir la discriminación en el empleo de todas las personas.

Mediante la participación colectiva y tras largas horas de deliberación, finalmente estamos en condiciones de avanzar juntos, por el bien de la Organización Internacional del Trabajo.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a los delegados empleadores y trabajadores por su paciencia. Lamentamos que no hayan podido participar en las discusiones más recientes debido a que estas se desarrollaron en el contexto de la Comisión de Cuestiones Financieras, que está integrada únicamente por Gobiernos. En la OIT, debemos garantizar la participación de los mandantes tripartitos en las deliberaciones y acuerdos sobre cuestiones relacionadas con políticas. De todos modos, quisiéramos encomiar a los interlocutores sociales por el acuerdo alcanzado y solicitarles que sigan apoyando la adopción de la resolución relativa al presupuesto. Quisiera agradecerles por las observaciones que realizaron hace apenas unos minutos.



Teniendo en cuenta nuestra posición con respecto a los aumentos presupuestarios solicitados, el PIEM reitera que confía en que la Oficina desplegará los esfuerzos necesarios para ejecutar el Programa y Presupuesto para el próximo bienio con una buena relación costo-eficacia.

Con estas observaciones, y en cumplimiento de nuestro compromiso común con la labor de la OIT, el PIEM está dispuesto a apoyar la adopción de la resolución relativa al Programa y Presupuesto.

Sr. Hashmi

Gobierno (Pakistán), hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (original inglés)

En el Programa y Presupuesto se prevé llevar a cabo una importante labor en los ámbitos del fortalecimiento de la justicia social, la promoción del diálogo social entre los mandantes tripartitos, la igualdad de oportunidades, la protección social, el crecimiento inclusivo y el trabajo decente.

Valoramos positivamente la orientación de los resultados previstos hacia la promoción de la justicia social, que constituye el principal objetivo consagrado en la Constitución de la OIT. El vigor y el compromiso que todos los Estados Miembros mostraron al debatir los distintos aspectos del Programa y Presupuesto en el Consejo de Administración, así como en la Comisión de Cuestiones Financieras, reflejan la importancia que los Estados Miembros conceden a esos resultados. Nuestras discusiones fueron muy amplias y abarcaron varios aspectos relativos a la labor futura de la OIT en materia de discriminación. Dichos aspectos incluyeron un marco conceptual de los grupos vulnerables, los mandatos, la legalidad y la pertinencia, así como los procedimientos.

Creemos que esas discusiones no han hecho sino subrayar la importancia de cooperar en la lucha contra la discriminación y marcan la tónica para nuestra labor futura. En calidad de organización intergubernamental y organismo especializado de las Naciones Unidas, nuestra labor en la OIT debería basarse en los principios y propósitos de la Carta de las Naciones Unidas. En su artículo 1, se nos alienta a realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter social y cultural, y a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

La protección de los derechos y libertades fundamentales es esencial con miras a crear un entorno propicio a la promoción del trabajo decente para la justicia social. En este contexto, los países miembros de la Organización de Cooperación Islámica (OCI) reafirman sus respectivas obligaciones en virtud del derecho internacional, incluidos los convenios internacionales del trabajo, de apoyar la labor de la OIT en el ámbito de la justicia social y combatir la discriminación.

Como ha quedado ampliamente demostrado en las discusiones que hemos mantenido en el Consejo de Administración y en la Comisión de Cuestiones Financieras, tanto en palabras como en votos, en el futuro nuestra labor para proteger a los grupos vulnerables solo será productiva y sostenible si se inscribe en un marco conceptual acorde con los convenios internacionales del trabajo existentes, sin ambigüedad alguna. También ha quedado ampliamente demostrado que, si se promueve un marco en torno a la discriminación que no goza de consenso internacional y que refleja las prioridades de unos pocos, se corre el riesgo de poner en peligro el espíritu de cooperación, tanto en la concepción como en la aplicación de los programas y presupuestos futuros. Su aplicación debe estar en sintonía con las prioridades convenidas a nivel tripartito entre los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores, en consonancia con las legislaciones nacionales de los Estados Miembros.



Dicho esto, nos complace asegurar al Presidente que los países de la OCI apoyan el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025, sobre la base del acuerdo alcanzado entre los Estados Miembros en la reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras.

Sr. Janson

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original inglés)

Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Georgia, Islandia, Noruega y Armenia suscriben esta declaración.

Tras unas discusiones prolongadas y difíciles, hemos alcanzado una solución de compromiso relativa al Programa y Presupuesto para 2024-2025. Celebramos esta solución de compromiso y queremos dar las gracias a todas las partes, incluidos los interlocutores sociales, por su paciencia, su colaboración y su voluntad para lograr el consenso. Durante los últimos días, hemos conseguido encontrar la manera de acercar posturas. La OIT cuenta ahora con un Programa y Presupuesto y puede seguir llevando a cabo su valiosa labor. Asimismo, quisiéramos agradecer el apoyo prestado por la secretaría, en particular por el Secretario General y su equipo, durante este exigente proceso.

Ahora podemos dar el siguiente paso hacia la aplicación del nuevo Programa y Presupuesto. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan la resolución presentada por la Comisión de Cuestiones Financieras en la sesión plenaria. También quisiera añadir que apoyamos y hacemos nuestra la declaración del grupo de los países industrializados con economía de mercado.

Sra. Mbouzie Ahanda Épouse Abah

Gobierno (Camerún), hablando en nombre del grupo de África (original francés)

El grupo de África acoge con satisfacción que los Estados Miembros hayan tenido la voluntad de escoger, una vez más, la opción del diálogo y el consenso, pese a las profundas divergencias observadas y reconocidas. El grupo ha estado a disposición de todos y abierto a la negociación, a través de diversas consultas, a varios niveles. El propósito de esta disposición a hacer concesiones era converger hacia una posición común, consensuada, que respete las ideologías de cada componente y refleje de manera suficiente la imagen que el grupo de África tiene, y desea preservar, de nuestra institución: la de un concierto en el que las naciones afinan sus instrumentos para seguir promoviendo la justicia social mediante el trabajo decente y evolucionar hacia una organización más democrática y, por ende, más justa.

La justicia social que todos preconizamos, que queremos que sea prioritaria en la agenda mundial multilateral, debe perseguirse en el seno de la OIT. Las desigualdades suelen ser fuente importante de frustración, incluso de repliegue. Las posturas que respaldaba el grupo no pretendían excluir a un determinado grupo, sino más bien contribuir a la inclusión de todos aquellos que son víctimas de marginación en el mundo del trabajo. El respeto y la consideración mutuos se miden por la capacidad de comprensión de los Estados Miembros y la aptitud para flexibilizar las posturas.

Damos las gracias a todos los actores por su paciencia y su comprensión mutua y a la Oficina por todos los esfuerzos diligentes realizados para mantener los valores fundamentales de nuestra Organización.



Para concluir, quisiéramos recordar que la apertura al diálogo y al consenso y la disposición a intercambiar ideas pasan obligatoriamente por respetar las divergencias de opiniones, los valores y las terminologías consensuadas, teniendo en cuenta la sensibilidad de todos los componentes de nuestra Organización.

Sr. Gamaleldin
Gobierno (Egipto)
(original árabe)

Quisiera dar las gracias al Presidente de la Conferencia, por su sabia conducción de las labores de esta reunión de la Conferencia, y al Presidente de la Comisión de Cuestiones Financieras, por su presentación.

La delegación de mi país suscribe las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África y de la Organización de Cooperación Islámica. Quisiera subrayar el firme apoyo de Egipto a la OIT y al papel fundamental que la Organización desempeña en la promoción del Programa de Trabajo Decente y la consecución de la justicia social, mediante su apoyo a las metas y objetivos de la Organización, establecidos en la Declaración de Filadelfia, y mediante el fortalecimiento de sus capacidades para llevar a cabo las funciones que se le asignaron de conformidad con su mandato, regido por lo dispuesto en la Constitución de la OIT y en los convenios internacionales del trabajo.

La delegación de Egipto expresa, una vez más, su aprecio por la visión plasmada en el Programa y Presupuesto para 2024-2025 sobre el modo en que la Organización podría abordar los múltiples desafíos y riesgos a los que se enfrenta el mundo del trabajo, con el objeto de apoyar las capacidades y la respuesta de la Organización y de los Estados Miembros a esos desafíos, manteniendo al mismo tiempo el compromiso de racionalizar los gastos y ejercer una disciplina presupuestaria precisa.

En cuanto a la adopción del Programa y Presupuesto, tras haber alcanzado un consenso sobre la forma de dejar constancia de las diferencias relativas a los conceptos no acordados internacionalmente que figuran en él, tras las dos rondas de votaciones celebradas en la reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras sobre la propuesta de enmienda presentada por el grupo de África y, también, tras la decisión del Consejo de Administración, en nombre de la delegación de Egipto quisiera acoger con satisfacción el consenso alcanzado en el seno de la Comisión de Cuestiones Financieras, que ha permitido a la Organización adoptar las medidas financieras necesarias para presentar el documento de Programa y Presupuesto en su versión definitiva a la Conferencia para su adopción. También quisiera dar las gracias al Presidente de la Conferencia, al Director General y a todas las personas que han contribuido a alcanzar ese consenso.

La delegación de Egipto reitera su oposición a todas las formas de discriminación y desea que conste en actas que el documento de Programa y Presupuesto aprobado deberá interpretarse a la luz de los párrafos añadidos al informe de la Comisión de Cuestiones Financieras y los que se incluirán en la Nota explicativa anexa a la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo, mediante la cual se adoptará el documento en el informe final que se publicará después de la reunión de la Conferencia. En dichos párrafos se documentan las diferentes opiniones y posiciones expresadas en las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión de Cuestiones Financieras, y el hecho de que se celebraron varias votaciones al respecto durante sus reuniones.



En vista de lo anterior, la delegación de Egipto desea dejar constancia de que la aplicación del Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025 a nivel nacional, en la República Árabe de Egipto, deberá estar en consonancia con los compromisos internacionales que el país ha contraído de conformidad con la Constitución de la OIT, los convenios internacionales del trabajo que ha ratificado y la legislación nacional pertinente. El contenido del párrafo 160 y del indicador 5.1.2 del documento de Programa y Presupuesto queda fuera de este ámbito y, por consiguiente, se considerará nulo y sin efecto.

En conclusión, la delegación de Egipto espera que, en el futuro, la Organización no utilizará terminología controvertida que no se haya acordado universalmente, dado que hacerlo únicamente provocaría divisiones y limitaría su capacidad para lograr sus nobles metas y objetivos, lo cual afectaría negativamente su capacidad para brindar el apoyo que los países necesitan para aplicar sus prioridades nacionales.

En este sentido, la delegación de Egipto subraya la importancia de aceptar la divergencia de opiniones, cuando esta ocurre. Ninguna parte debería intentar imponer sus opiniones a las demás, ni limitar el derecho soberano de los Estados a dejar constancia de su no aceptación de un lenguaje no acordado, ya que hacerlo iría en contra de los fundamentos del multilateralismo. A nivel nacional, cada uno de nosotros trabaja en su respectivo país respetando las obligaciones internacionales, la legislación nacional pertinente y las prioridades nacionales acordadas entre los interlocutores sociales. Nuestro principio rector debería ser la cooperación constructiva para promover el Programa de Trabajo Decente por el bien de toda la humanidad.

Sr. Haider
Gobierno (Pakistán)
(original inglés)

Quisiera felicitar al Director General por la adopción del Programa y Presupuesto, donde se exponen las prioridades de la OIT para los próximos dos años. El Pakistán comparte las posiciones que la Organización de Cooperación Islámica ha tomado durante el examen del documento de Programa y Presupuesto en la 347.^a reunión del Consejo de Administración y en la reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Pakistán se considera un interlocutor y un beneficiario de las tareas que la OIT ha llevado a cabo a nivel de los países, en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País, creados a partir de las prioridades nacionales y a través de consultas entre los mandantes tripartitos. En el Pakistán, nuestro Gobierno está poniendo en marcha varios programas de bienestar social con el objetivo de mejorar la situación de los trabajadores en áreas como la salud y la educación. Por otro lado, seguimos realizando esfuerzos por apoyar a nuestros interlocutores sociales, a pesar de los desafíos que han generado la pandemia y los eventos relacionados con el clima. También tenemos la voluntad de reforzar nuestra estructura jurídica, de conformidad con nuestras obligaciones en el marco de los convenios internacionales del trabajo y de desarrollar nuestra capacidad de ejecución para respaldar los resultados de política que se establecen en el Programa y Presupuesto. Ello requiere una cooperación sólida con la OIT a nivel de país, lo cual no solo debería estar en sintonía con las prioridades en materia de política del presente Programa y Presupuesto, sino también con las prioridades nacionales que se han definido, tomando a la vez en consideración la legislación, la cultura y algunas necesidades específicas locales. En este contexto, el Pakistán querría hacerse eco de las inquietudes de la OCI con respecto a la utilización de conceptos polémicos que generan división, dado que pueden hacer peligrar la cooperación internacional que



sustenta el trabajo de la OIT en todo el mundo. Confiamos, pues, en que nuestra cooperación siga su curso en los próximos días.

Sra. Patiño
Gobierno (Paraguay)

Celebramos los esfuerzos diplomáticos realizados para que esta tarde podamos adoptar y aprobar por consenso el Programa y Presupuesto bienal de esta Organización. Agradecemos el trabajo realizado, porque somos conscientes de los desafíos globales que existen en la esfera del trabajo de la OIT. El Paraguay se compromete a continuar promoviendo la no discriminación de ningún tipo entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas y sindicales. En ese sentido, el documento aprobado se implementará teniendo siempre presente el marco legal nacional vigente, así como las prioridades institucionales.

Sr. Elquaifri
Gobierno (Sudán)
(original árabe)

En primer lugar, quisiera felicitar de nuevo al Presidente por haber asumido la presidencia de la Conferencia y al Secretario General por haber participado por primera vez, en calidad de Director de la Organización, en las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera felicitar asimismo a los mandantes por el éxito logrado en las prolongadas discusiones, que han permitido determinar las prioridades de trabajo para el próximo periodo.

Mi delegación apoya la declaración formulada por el grupo de África y la Organización de Cooperación Islámica. En el Sudán, nos complace ver que el documento del Programa y Presupuesto ha sido adoptado por consenso. Se trata del enfoque que mi país ha aplicado en sus relaciones con nuestros interlocutores sociales, a fin de proponer soluciones eficaces para hacer frente a cuestiones urgentes y elaborar y poner en práctica programas y estrategias.

Nos complace que hoy se haya alcanzado un consenso, lo cual pone de manifiesto nuestra determinación, nuestra predisposición al diálogo y nuestra voluntad de hacer concesiones y llegar a compromisos que permitan conseguir acuerdos. Acuerdos que se han alcanzado por medio del reconocimiento de las diferencias que existen en lo tocante a cuestiones importantes y delicadas. Estamos dotando de mayor precisión a nuestra labor futura relativa a esas cuestiones delicadas mediante la celebración de consultas con los Estados Miembros de la Organización, con las que se pretende alcanzar un consenso sobre la no inclusión, en los documentos de la Organización, de la terminología y los conceptos controvertidos que no hayan sido acordados y de aquellos términos poco habituales que no hayan sido estipulados en el derecho internacional y los tratados de derechos humanos.

El Sudán sigue apoyando el Programa y Presupuesto para 2024-2025 y su posterior aplicación, especialmente en lo referido a los programas por país, con arreglo al acuerdo alcanzado y en consonancia con la moral, los valores, las culturas y los usos y costumbres de su población y con sus prioridades y leyes nacionales. El Sudán solicita que esta declaración sea incluida en las actas de la presente reunión.



Sr. Pakseresht

Gobierno (República Islámica del Irán)
(original inglés)

Mi delegación suscribe la declaración de la Organización de Cooperación Islámica sobre el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras y la adopción de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Otorgamos gran importancia al Programa y Presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, que le permite desempeñar sus funciones sobre la base de las prioridades comunes de los mandantes en cuanto a los objetivos en materia de políticas y la movilización de recursos.

Encomiamos los esfuerzos realizados durante las extensas deliberaciones que mantuvimos sobre el asunto a fin de hallar un terreno de entendimiento común y hacer posible avanzar, a pesar de la divergencia de opiniones sobre la terminología relacionada con la no discriminación. Consideramos que la práctica de valorar y otorgar la importancia debida al contexto sociocultural y al entorno jurídico de los Estados Miembros durante la elaboración, promoción y aplicación de los programas de la OIT se debería respetar, mantener y proteger como un principio básico de la Organización y como nuestro compromiso común con el multilateralismo.

Sr. Mesdoua

Gobierno (Argelia)
(original francés)

Mi delegación quisiera suscribir las declaraciones formuladas por el grupo de África y la Organización de Cooperación Islámica. Asimismo, mi delegación quisiera expresar su satisfacción con respecto a la adopción del Programa y Presupuesto por consenso, y dar las gracias al Presidente, a todas las delegaciones, a la Oficina y al Director General, y especialmente a aquellos grupos que han demostrado un espíritu de diálogo y de colaboración con miras a alcanzar un acuerdo de mínimos sobre una cuestión extremadamente sensible, ya que guarda relación con los valores, las culturas y las religiones de numerosos países.

Argelia reitera su compromiso con los principios de nuestra Organización y con la lucha contra todas las formas de discriminación. Además, aboga por el respeto del principio de la soberanía de los Estados, y de sus valores civilizacionales, culturales y culturales, y pide que se utilice un lenguaje acordado y universalmente aceptado para evitar tales divergencias en el futuro sobre una cuestión tan importante y vital para la Organización.

Nuestra Organización, que desde siempre, y en todas las circunstancias, ha propiciado el diálogo constructivo, debe proseguir sus esfuerzos y seguir trabajando a fin de contribuir al restablecimiento de un clima de confianza entre el conjunto de sus mandantes.

Sr. Özkam

Gobierno (Türkiye)
(original inglés)

Türkiye suscribe la declaración formulada por el Pakistán en nombre de la Organización de Cooperación Islámica. También quisiéramos dejar constancia de que Türkiye apoyará la aplicación de la resolución en la medida en que esta esté en consonancia con sus compromisos internacionales vigentes y su legislación nacional. El texto de la resolución no deberá interpretarse de modo alguno como un cambio con respecto a la posición expresada anteriormente por Türkiye, ni como un nuevo compromiso por parte del país. Reiteramos el



compromiso de Türkiye de apoyar la labor de la OIT para promover la justicia social y destacamos la necesidad de combatir todas las formas de discriminación y racismo, incluidas la islamofobia y la xenofobia, también como parte general del diálogo.

El Presidente (original inglés)

Si no hay más solicitudes de palabra ni objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras, en sus párrafos 1 a 153 y sus anexos I a IV, en su conjunto?

(Se aprueba el informe, en sus párrafos 1 a 153 y sus anexos I a IV).

Procederemos ahora a la adopción de dos de las resoluciones dimanantes de la labor de la Comisión de Cuestiones Financieras.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024

El Presidente (original inglés)

Empecemos por la resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022

El Presidente (original inglés)

Pasemos rápidamente a la resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

En nombre de la Conferencia, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión de Cuestiones Financieras y de la secretaría. Soy consciente de los ingentes esfuerzos y negociaciones que han hecho posible la aprobación del informe y la adopción de estas resoluciones. La Conferencia, en su conjunto, les agradece su arduo trabajo y su dedicación.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



Martes, 13 de junio de 2023, a las 21.40 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

El Presidente
(original inglés)

Tengo el agrado de reanudar esta 13.^a sesión plenaria de la 111.^a reunión de la Conferencia para anunciar los resultados de la votación nominal sobre la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros. Los resultados son los siguientes: 477 votos a favor, 11 votos en contra y 7 abstenciones. Por consiguiente, se ha alcanzado el *quorum* de 303 votos, así como la mayoría de dos tercios requerida, esto es, 326.

(Se adopta la resolución).

(Los resultados detallados de la votación figuran al final de las presentes actas).

Tengo entendido que el Director General desea hacer uso de la palabra. Después cederé la palabra a los demás oradores que quieran formular un comentario sobre los resultados de la votación.

Sr. Hounqbo
Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Quisiera dedicar unos minutos, si me lo permiten, a expresarles mi más profundo agradecimiento, en nombre de la Oficina y en el mío propio, por facilitarnos este presupuesto, que nos permitirá ejecutar el programa para 2024-2025 que han aprobado. Quisiera dar las gracias, en particular, a todos aquellos de entre ustedes que han contribuido activamente a encontrar una solución; y me consta que todos los grupos, incluidos los interlocutores sociales, han sido de gran ayuda, por lo que no quería dejar de decirles lo agradecido que estoy.

Por otra parte, quiero dejar bien claro que, si bien es cierto que las discusiones que hemos celebrado en torno al presupuesto han sido intensas, también lo es que pudimos reunirnos y hallar formas de avanzar sobre la base del consenso. Sé que estos últimos días, sobre todo a partir del viernes, han sido bastante difíciles para todos, en particular para aquellos países —de todas las regiones— cuyos embajadores participaron en las discusiones finales. Quisiera dar especialmente las gracias a todos ellos, pero también a todas aquellas personas que han ayudado entre bambalinas a dar con este denominador común. También quisiera dar las gracias al Presidente, porque sé que tanto él como su equipo han contribuido estableciendo contactos con los diversos países o grupos.

Tampoco quisiera dejar de dar las gracias al personal de la OIT. Huelga decir que ellos también han vivido esta situación con gran ansiedad. No obstante, si bien es cierto que hemos logrado la aprobación de este presupuesto, también es cierto que ustedes esperan que cumplamos lo que se propone en el programa y, a ese respecto, no puedo más que reiterar mi compromiso y el de la Oficina de que haremos todo lo posible por ejecutar lo que se ha previsto en el Programa y Presupuesto.



Por último, me gustaría asegurarles a todos ustedes que, de conformidad con nuestro mandato, nuestro funcionamiento y nuestro reglamento, la OIT no impone su voluntad a los países. Todas las actividades de nuestros programas, en particular las de los Programas de Trabajo Decente por País, deben ser aprobadas por los Estados Miembros, obviamente tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales.

Es importante que parte del mandato central de la OIT consista en seguir luchando contra todas las formas de discriminación, sean cuales fueren e independientemente de los países en los que ocurran. Quisiera señalar nuevamente que me ha reconfortado, sobre todo en los últimos días, saber que todos ustedes, sin excepción, han reiterado la importancia de que la OIT luche contra todas las formas de discriminación, y quisiera darles a todos las gracias por ello. Espero que lo que queda de esta reunión de la Conferencia, incluida la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, transcurra sin contratiempos.

Sr. Janson

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original inglés)

Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Georgia, Islandia y Noruega suscriben esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros comparten la visión de la OIT de que el progreso económico y el progreso social deben ir de la mano. Por ello, apoyamos a la OIT a través de medidas normativas, así como mediante contribuciones prorrateadas y voluntarias, y, de ese modo, promovemos el trabajo decente y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde 2018, en los sucesivos documentos del Programa y Presupuesto de la OIT se ha destacado la importancia de las políticas de lucha contra la discriminación. En el Programa y Presupuesto para 2018-2019 se introdujo por primera vez una referencia a la comunidad LGBTI+, y se volvió a incluir en el Programa y Presupuesto para 2020-2021. En el Programa y Presupuesto para 2022-2023, se hizo referencia a las personas LGBTI+. El reconocimiento de las necesidades y los derechos de todas las personas es un compromiso con la justicia social y los derechos en el trabajo.

Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha observado, en su último Estudio General, una clara tendencia a incluir en la legislación y las políticas nacionales otros motivos de discriminación prohibidos, como la orientación sexual y la identidad de género.

La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su compromiso con la igualdad y la no discriminación; con el derecho de todas las personas al disfrute de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; con la participación de los jóvenes, las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad y las personas LGBTI+, entre otros; y con la protección de las personas que se encuentran en situaciones desfavorecidas, vulnerables y marginadas, incluidos los niños.

La Unión Europea seguirá apoyando firmemente las medidas de la OIT destinadas a combatir todas las formas de discriminación en el mundo del trabajo, prestando especial atención a las formas múltiples e interseccionales de discriminación, entre otras, por motivos de sexo, raza, origen étnico o social, religión o creencias, opinión política o de otra índole, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género. Consideramos que se trata de una parte esencial de la labor de la OIT. Por consiguiente, estamos firmemente a favor de que la OIT siga realizando actividades dirigidas a luchar contra la discriminación en todas sus formas, incluidas las basadas en la orientación sexual y la identidad de género.



Sra. Norton

Gobierno (Canadá), hablando en nombre de un grupo de países con posturas afines¹
(original inglés)

A lo largo de la última semana hemos deliberado largas horas, tanto en las sesiones de la Comisión de Cuestiones Financieras como en reuniones paralelas. En primer lugar, queremos subrayar que, a pesar de que la cuestión de la discriminación basada en cualquier motivo —incluidas la orientación sexual y la identidad de género— ha acaparado la atención en las sesiones de la Comisión de Cuestiones Financieras y constituye el objeto de esta intervención, ello no debería interpretarse en modo alguno como una merma de la importancia de todas las demás prioridades y orientaciones que los mandantes proporcionaron a la Oficina en discusiones anteriores del Consejo de Administración sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General.

Quisiéramos dar las gracias a todos aquellos que participaron en los esfuerzos colectivos por superar las diferencias a fin de lograr un consenso en la Comisión de Cuestiones Financieras. Nos atenemos a la solución de avenencia que se alcanzó en la Comisión y hemos apoyado la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025. No obstante, queremos dejar claros algunos puntos. El examen de las propuestas de Programa y Presupuesto presentadas por el Director General es un asunto de gobernanza importante. El Programa y Presupuesto debe ofrecer información transparente y detallada sobre la totalidad del programa de trabajo de la OIT en todos los niveles —mundial, regional y nacional— y para todos los mandantes. Los datos y los indicadores son una parte integral del sistema de gestión basada en los resultados de la OIT, así como lo es la presentación periódica de informes sobre los resultados y el uso de los recursos.

En un documento de Programa y Presupuesto de la Oficina, que brinda el marco para que el personal de la OIT lleve a cabo esta labor, es necesario reconocer y nombrar a los grupos en situación de mayor vulnerabilidad. Ello incluye a quienes son objeto de discriminación por su orientación sexual y su identidad de género. Las personas LGBTI+ se ven afectadas de forma desproporcionada por la violencia, el acoso, la discriminación y la exclusión a lo largo del ciclo de empleo, desde la etapa de formación hasta el acceso al mercado laboral, las condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo. La OIT es una organización de las Naciones Unidas centrada en la justicia social y los derechos, incluido el principio fundamental universalmente aceptado de la eliminación de la discriminación en el empleo, sobre todo en favor de quienes históricamente o de manera desproporcionada sufren discriminación.

A lo largo de la semana pasada y, de hecho, durante las dos reuniones del Consejo de Administración en las que se debatió anteriormente el Programa y Presupuesto, se expusieron opiniones muy diversas y nos escuchamos mutuamente, pero no podíamos renunciar —y no lo hicimos— al mandato fundamental de la OIT de promover la eliminación de todas las formas de discriminación, incluidas las basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

Cabe recordar que el mandato de la OIT de elaborar herramientas en materia de políticas y realizar estudios de investigación sobre la mejor manera de ayudar a todos los grupos vulnerables a la discriminación existía antes de este debate. Menoscabar el reconocimiento de

¹ Este grupo de países está compuesto por: Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chequia, Dinamarca, Ecuador, Eslovenia, España, Estados Unidos de América, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Honduras, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Letonia, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Perú, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia y Uruguay.



las necesidades y los derechos de un grupo en concreto —las personas LGBTI, que son objeto de forma desproporcionada de violencia, acoso, discriminación y exclusión— habría sido una regresión contraria a nuestro profundo compromiso con la justicia social y los derechos humanos, no solo en el mundo del trabajo sino, de forma más amplia, en nuestra comunidad mundial. Este mandato explícito se acordó por consenso y en varios documentos de Programa y Presupuesto anteriores. Por ello, a lo largo de este debate, hemos insistido en que la OIT debería cumplir este mandato en vigor y no dar un paso atrás cancelándolo, en un momento en que las personas y los grupos en situación de marginación necesitan nuestro apoyo más que nunca. Acogemos con agrado el consenso alcanzado puesto que, en lugar de hacernos retroceder, nos ayuda a seguir avanzando hacia la realización efectiva de los derechos en el mundo del trabajo de todos los trabajadores. Si la OIT ha de liderar la promoción de la justicia social en el sistema multilateral, la justicia social debe ser para todos.

Los grupos en situación más vulnerable deben ser reconocidos y nombrados. Esta cuestión atañe al mandato fundamental y a la credibilidad de la OIT. Los principios fundacionales de la OIT exigen que la Organización desempeñe un papel de liderazgo en la promoción y la protección de los derechos de todos los trabajadores. La OIT no debería rehuir sus responsabilidades en este sentido.

Sra. Crocker

Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Me gustaría presentar una explicación de nuestro voto. Quisiera recordar que los Estados Unidos se suman a la declaración formulada por el grupo de países con posturas afines y comparten la preocupación expresada en la declaración formulada en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado de que el aumento presupuestario solicitado es elevado en términos nominales. Agradecemos los esfuerzos realizados por la Oficina para lograr una mayor eficiencia presupuestaria y compartimos la esperanza de que la Oficina despliegue los esfuerzos necesarios para ejecutar el Programa y Presupuesto el próximo bienio con una buena relación costo-eficacia.

Los Estados Unidos celebran el consenso que nos ha permitido adoptar hoy el Programa y Presupuesto. Este consenso ha sido fruto de prolongados y, en ocasiones, difíciles debates, y agradecemos el compromiso concertado de los interlocutores gubernamentales para garantizar que pudiéramos adoptar el presupuesto por el bien de la Organización. Dicho esto, a la luz de los debates celebrados en la Comisión de Cuestiones Financieras esta semana, los Estados Unidos desean dejar claro su apoyo inequívoco al mandato de la OIT —indiscutible y universalmente acordado— de promover la eliminación de la discriminación en el empleo para todos los trabajadores como un principio y derecho fundamental en el trabajo.

Los Estados Unidos desean que conste en acta nuestro entendimiento de que este mandato de promover la eliminación de la discriminación abarca todos los motivos de discriminación, con inclusión de la orientación sexual, la identidad y expresión de género, y las características sexuales. Los Estados Unidos mantienen el compromiso de promover los derechos de todos los trabajadores; esta es una piedra angular tanto de nuestra política nacional como de nuestra política exterior. El respeto de los derechos laborales contribuye a afianzar una economía más fuerte, resiliente e inclusiva. Los trabajadores, ya sea en nuestro propio país como en todo el mundo, deberían ser tratados con dignidad y respeto; esto incluye la adopción de medidas para proteger a todos los trabajadores contra la discriminación por



motivos de raza, discapacidad, género, identidad de género y orientación sexual, así como otras formas de discriminación.

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos dictó una decisión histórica en junio de 2020, según la cual la prohibición de la discriminación sexual establecida en la Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos de 1964 incluye la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual o condición transgénero. En los Estados Unidos, estamos realizando progresos concertados para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo a los trabajadores LGBTQI+, entre otras cosas mediante la Orden Ejecutiva sobre la Promoción de la Igualdad para las Personas LGBTQI+, firmada por el Presidente Biden el 15 de junio de 2022.

Un número cada vez mayor de países en todo el mundo —incluido el mío— reconoce que la discriminación por motivos de sexo incluye la orientación sexual y la identidad de género. La OIT debe seguir apoyando a los mandantes en sus esfuerzos destinados a eliminar progresivamente la discriminación por cualquier motivo en el mundo del trabajo, a fin de garantizar que todos los trabajadores tengan igualdad de acceso a las oportunidades y que trabajemos juntos para avanzar gradualmente hacia la consecución de un mundo más justo desde un punto de vista social. Esto requerirá que la OIT siga desarrollando sus labores de investigación y sus conocimientos especializados para asesorar y ayudar eficazmente a sus mandantes, priorizando la eliminación de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.

Los Estados Unidos afirman que el programa de la OIT basado en los derechos, asentado en las normas internacionales del trabajo y la promoción de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, es la piedra angular de su mandato y su ventaja comparativa.

Con la adopción, en el día de hoy, del Programa y Presupuesto para 2024-2025, el Gobierno de los Estados Unidos tiene la firme esperanza de que la OIT siga prestando asistencia técnica a sus mandantes tripartitos a fin de avanzar en el cumplimiento de su mandato de promover la eliminación de la discriminación en el empleo por cualquier motivo.

El Presidente (original inglés)

Creo que no hay más solicitudes de palabra. Valdría la pena detenernos ahora un momento para celebrar que, una vez más, esta augusta asamblea ha sido capaz de superar las diferencias y alcanzar un consenso sobre una cuestión de capital importancia institucional. Les doy las gracias a todos por su contribución al debate de hoy.

(Se levanta la sesión a las 22 horas).





► Actas

4A

Primera parte

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

Fecha: 16 de junio de 2023

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte

Informe General

Índice

Página

A. Introducción	3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	11
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución	34
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	39
E. Conclusiones adoptadas tras el examen de los casos individuales	43
F. Adopción del Informe y observaciones finales	67
Anexo I	73
Anexo II	89



A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto III del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integran la Comisión **247** miembros (**128** miembros gubernamentales, **8** miembros empleadores y **111** miembros trabajadores). También formaron parte de la Comisión, **8** miembros gubernamentales adjuntos, **80** miembros empleadores adjuntos y **93** miembros trabajadores adjuntos. Además, **65** organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores.
2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa:

Presidente: Excmo. Sr. Embajador Khalil Hashmi (miembro gubernamental, Pakistán)

Vicepresidentes: Sr. Paul Mackay (miembro empleador, Nueva Zelandia) y Sr. Marc Leemans (miembro trabajador, Bélgica)

Ponente: Sra. Joanna Żeber (miembro gubernamental, Polonia)

3. La Comisión celebró **23** sesiones.
4. De conformidad con su mandato, la Comisión procedió al examen de los siguientes asuntos:
 - i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con 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) iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia, y iv) información escrita proporcionada por los Gobiernos ¹.

Sesión de apertura

5. **Presidente:** Permítanme comenzar agradeciéndoles la confianza que han depositado en mí al elegirme para presidir los trabajos de esta importante comisión. Es un gran honor para mí y para mi país representar a la región Asia-Pacífico, y asumir la responsabilidad de presidir la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en el año en curso, que es el año del regreso a la normalidad.
6. Quisiera felicitar a los dos Vicepresidentes, así como a la ponente, por su elección como miembros de la Mesa en la presente comisión. Espero trabajar en estrecha colaboración con

¹ Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo - Parte A: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Parte B: Estudio General.



ustedes durante las próximas dos semanas. Cuento con su experiencia, su cooperación y sus sabios consejos para dirigir los trabajos de esta comisión.

7. El fundador de nuestra nación, el Quaid-i-Azam Muhammad Ali Jinnah, afirmó una vez, y cito textualmente: «Debemos labrar nuestro destino a nuestra manera y presentar al mundo un sistema económico basado en el verdadero concepto islámico de igualdad de la humanidad y justicia social». Trabajar a su manera por la justicia social es lo que esta honorable comisión lleva haciendo incansablemente desde 1927, y espero que bajo mi presidencia se redoble la fe en su misión. Nuestro poeta nacional urdu, el Dr. Allama Muhammad Iqbal, también describió la importancia del papel que cumple la fe en nuestra misión. Permítanme leerlo en inglés: «En la esclavitud, ni las espadas ni las estrategias sirven de nada, pero con el sabor de la fe se rompen las cadenas».
8. Esta comisión ha sido siempre el pilar del sistema de control regular de la OIT y el núcleo del sistema tripartito de la OIT. Es el foro de diálogo tripartito en el que la Organización debate la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el funcionamiento del sistema normativo desde 1926. Las conclusiones adoptadas por la Comisión y la labor técnica que lleva a cabo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, junto con la asistencia técnica de la Oficina, son herramientas esenciales para los Estados Miembros a la hora de aplicar las normas internacionales del trabajo.
9. Me complace observar que, una vez más este año, el Informe de la Comisión de Expertos proporciona una base sólida para nuestras deliberaciones. Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer la presencia en línea del ponente de la Comisión de Expertos, el Profesor Ago, que se dirigirá a distancia a la Comisión dentro de unos instantes. Debo informarles que, por razones ajenas a su voluntad, este año la Presidenta de la Comisión de Expertos, Sra. Graciela Dixon Caton, no ha podido viajar a Ginebra para dirigirse a la Comisión. También agradezco la presencia del Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Profesor Evance Kalula.
10. Les aliento encarecidamente a participar activamente en estos debates y confío en que, en el transcurso de las dos semanas de reunión de la Conferencia, la Comisión pueda responder a las grandes expectativas de los mandantes de la OIT en un espíritu de diálogo constructivo.
11. Quisiera también dar una especial bienvenida a los representantes gubernamentales a los que se ha pedido que coordinen los trabajos de los grupos regionales en esta comisión. Su contribución y cooperación serán cruciales para garantizar la plena participación de todos los Gobiernos. Me gustaría señalar a su atención el hecho de que, a menos que se especifique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los Gobiernos, miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.
12. **Miembros empleadores:** Esta es la primera reunión completamente presencial de la Comisión desde la pandemia de COVID-19 y tras la reunión híbrida del año pasado. Creemos que es importante extraer enseñanzas de los ajustes y modalidades adoptados durante la pandemia. En particular, debemos incorporar las mejoras y las buenas prácticas en materia de gestión del tiempo para garantizar que nuestra labor siga siendo eficaz y pertinente. Confiamos en que el Presidente, con su hábil liderazgo, garantice un uso eficaz del tiempo y evite en la medida de lo posible las sesiones vespertinas, a fin de disponer de tiempo suficiente para preparar la discusión de los casos y la importantísima negociación de las conclusiones.



13. La discusión de este año tiene como telón de fondo el impacto persistente de la pandemia, así como una situación geopolítica difícil con consecuencias económicas y humanitarias que siguen agitando el mundo y desestabilizando a muchos países. Todo ello ha tenido graves efectos en la aplicación de las normas de la OIT y debemos tenerlo en cuenta en nuestra labor de supervisión.
14. Permítanme recordar que el Reglamento de la Conferencia indica que la Comisión tiene un mandato sin restricciones para supervisar la aplicación de normas. En el desempeño de sus funciones, la Comisión recibe apoyo técnico preparatorio de la Oficina y utiliza como punto de partida los informes de la Comisión de Expertos y la información por escrito comunicada por los Gobiernos. A continuación, la Comisión adopta conclusiones sobre todos los puntos discutidos y lo hace de una manera autónoma, sin estar vinculada por las opiniones o los análisis no vinculantes de otras partes.
15. Además, permítanme la importancia de que los interlocutores sociales mantengan plena autoridad y pleno control sobre la lista de casos individuales. Según la práctica de la Comisión, la lista debe ser elaborada por los miembros trabajadores y los miembros empleadores a la luz de un equilibrio entre regiones, así como el tipo de convenios. Es importante que este proceso se respete y esté libre de toda injerencia o influencia externa.
16. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) insta a todos los mandantes tripartitos a «promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo». A fin de cumplir este mandato, debemos escuchar atentamente a los mandantes, para poder comprender bien el contexto nacional, incluidas las necesidades de protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas sostenibles. Solo sobre esta base podremos apoyarles efectivamente con orientaciones pertinentes, con miras a hallar soluciones adecuadas a través del diálogo social nacional de cara al mejor cumplimiento de las obligaciones relacionadas con las normas.
17. Esta comisión, la Comisión de Expertos y la Oficina que presta apoyo a la labor de ambas comisiones deberían demostrar su capacidad para el realismo, el equilibrio y el pragmatismo en la supervisión de las normas de la OIT al asumir nuestra parte de responsabilidad para la promoción de economías y mercados del trabajo resilientes en los Estados Miembros de la OIT.
18. Los miembros empleadores están comprometidos a participar en las discusiones con un espíritu constructivo, y esperan con interés que en esta reunión se celebre un diálogo tripartito equilibrado orientado a la obtención de resultados. Si bien existe una divergencia de opiniones sobre cuestiones de fondo entre los mandantes, y entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, confiamos en que sigan expresándose en un espíritu de respeto mutuo, comprensión y cooperación. También solicitamos que las opiniones expresadas en la Comisión y sus conclusiones sean debidamente consideradas por otros órganos de control de la OIT, por la Oficina en su apoyo al sistema general y su asistencia técnica, así como por las iniciativas y debates de la OIT en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Esperamos con interés la celebración de debates significativos y la finalización de los trabajos de esta comisión durante las próximas dos semanas.
19. **Miembros trabajadores:** La Conferencia de este año se caracteriza por la vuelta a la normalidad, lo que significa entre otras cosas el retorno a los 24 casos que tratamos habitualmente. A lo largo de las reuniones de nuestra comisión, tendremos la oportunidad de abordar casos que, en mayor o menor medida, presentan deficiencias en cuanto al



cumplimiento de las normas. Sin embargo, la supervisión de las normas no es un compartimento estanco. Siempre está condicionada por cuestiones políticas, económicas e incluso geopolíticas. Naturalmente, estas cuestiones tienen una repercusión decisiva en las trabajadoras y los trabajadores y en especial en sus derechos. Me gustaría repasar algunas de ellas, sin ánimo de ser exhaustivo.

20. La agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania y la guerra que asola el país han tenido graves repercusiones para los trabajadores de todo el mundo. Junto con los efectos de la pandemia, esto ha provocado una inflación que sigue mermando el nivel de vida de los trabajadores. A pesar de la calma que hemos vivido en los últimos meses, sabemos que es probable que estos repuntes persistan, o incluso que se repitan. Es esencial que los Gobiernos adopten medidas adecuadas para mantener el nivel de vida de los trabajadores, en particular de los que trabajan en condiciones más precarias, de conformidad con las normas de la OIT.
21. La historia reciente nos enseña que los Gobiernos suelen tender a sacrificar los derechos e intereses de los trabajadores cuando se enfrentan a dificultades. Los retos económicos que plantea la situación actual no deben servir en ningún caso de pretexto para debilitar los derechos de los trabajadores y, en especial, aquellos que les permiten hacerse escuchar, es decir, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, derechos fundamentales que, de hecho, cumplen su 75 aniversario. En tiempos de crisis, estos derechos habilitantes son aún más importantes, al igual que las demás normas fundamentales.
22. No obstante, más allá del efecto de la inflación, nadie puede ignorar que nuestras sociedades se encuentran en un punto de inflexión con una serie de reconfiguraciones. En este contexto, quisiera alertar contra dos peligros que amenazan las normas internacionales. El primero se basa en la constatación de que varios países, que hasta hace poco se citaban como ejemplo de respeto de los derechos, han visto como se deterioraba su situación. Cada vez hay más leyes que limitan las libertades individuales, el derecho de manifestación, así como el derecho de huelga. Son abusos que solo pueden suscitar nuestra preocupación y desaprobación. Advertimos a estos Gobiernos de que cada vez les resultará más difícil invitar a otros Gobiernos a respetar derechos que ellos mismos pisotean en su propio territorio. Ser ejemplar es a menudo el precio de ser creíble.
23. El otro peligro se sitúa a otro nivel. Se trata de un discurso teñido de relativismo que pretende combatir el carácter universal de las normas. Consiste en esgrimir supuestas especificidades para explicar y excusar el incumplimiento de estas normas. Según estos argumentos, los países en desarrollo deben ocuparse primero de su desarrollo económico antes de reconocer y respetar los derechos sociales de los trabajadores. Esto nos recuerda el discurso colonialista que se negaba a aceptar la aplicabilidad de las normas alegando que los pueblos colonizados no estaban preparados para aplicarlas, o el de aquellos que afirman que no puede haber un paraíso social en un desierto económico. Este tipo de razonamiento parece ignorar el hecho de que el pleno reconocimiento de los derechos de los trabajadores es una condición esencial para la prosperidad económica. Además, en el momento de su elaboración, las normas de la OIT ya tuvieron en cuenta las diferencias de desarrollo adoptando un enfoque flexible y progresivo. Ante todo, cabe señalar que la finalidad de estas normas es emancipar a los trabajadores del hambre, la miseria y la arbitrariedad. Su objetivo es regular las relaciones de trabajo de manera que, con independencia de las características específicas de cada país, proporcionen a los trabajadores protección y los medios para expresar sus opiniones.
24. Como he dicho al principio de mi intervención, tendremos ocasión de debatir muchos casos de incumplimiento de las normas. Me gustaría que nuestros debates se desarrollaran con un talante de respeto mutuo. Naturalmente, estos intercambios deben estar exentos de cualquier



intento de intimidación. Por último, permítanme recordarles que nuestra comisión no es un tribunal. Su misión no consiste en decidir entre puntos de vista ni señalar culpables. Más bien, tomando como punto de partida la situación de un país que incumple sus obligaciones, intenta trazar y abrir un camino que permita al país en cuestión cumplir sus compromisos. Espero que todos los presentes tengamos presente este aspecto para que nuestra labor sea constructiva y fructífera.

Trabajos de la Comisión

25. Durante la sesión de apertura, la Comisión guardó un minuto de silencio en memoria del Sr. Alberto Echavarría, antiguo miembro empleador de la Comisión de Aplicación de Normas y el portavoz de los empleadores en el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Los miembros empleadores y trabajadores, el miembro gubernamental de Colombia, la representante del Secretario General y el Presidente del Comité de Libertad Sindical rindieron homenaje a la contribución del Sr. Echavarría a la labor de la Comisión y a su legado en el fortalecimiento del sistema de control de la OIT, al tiempo que transmitieron sus más sinceras condolencias a su familia, amigos y colegas.
26. En su sesión de apertura, la Comisión también adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos ². En esa ocasión, la Comisión examinó sus métodos de trabajo, según se establece en el epígrafe siguiente.
27. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión prosiguió sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la primera parte del Informe de la Comisión de Expertos. En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de la primera parte del presente informe se presenta un resumen de la discusión general.
28. La parte final de la discusión general se consagró al Estudio General titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. Esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente informe. Los resultados de dicha discusión aparecen en la sección C de la primera parte del presente informe.
29. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección D de la primera parte del presente informe. En la sección II de la segunda parte del presente informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.
30. La Comisión examinó a continuación 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los Gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a las memorias de otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple

² Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, [CAN/D.1](#) (anexo 1).



el diálogo tripartito en su labor y confió en que los Gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. La información presentada por los Gobiernos y los debates realizados durante el examen de los casos individuales figuran en la sección III de la segunda parte del presente informe. Las conclusiones adoptadas por la Comisión figuran en la sección E de la primera parte del presente informe.

31. La adopción del Informe y las observaciones finales figuran en la sección F de la primera parte del presente informe.

Métodos de trabajo de la Comisión

32. **Presidente:** Uno de los retos importantes a los que tendrá que hacer frente nuestra comisión este año, una vez más, será llevar a cabo su crucial labor en un plazo de tiempo muy ajustado, lo que me lleva a plantearme la cuestión de cómo gestionar mejor nuestro tiempo. Para lograrlo, debemos atenernos a nuestro programa de trabajo y aplicar estrictamente las medidas descritas en el documento D.1, en particular en lo que se refiere a la gestión del tiempo. Permítanme destacar algunas medidas clave a este respecto. En primer lugar, se aplicará el tiempo máximo de uso de la palabra durante la discusión general, la discusión del Estudio General y el examen de los casos individuales. Tengo la intención de aplicar estos límites de manera muy estricta y cuento con su apoyo y comprensión. Los detalles sobre los tiempos máximos de intervención figuran en la sección IX del documento D.1, que también está disponible en la página web de la Comisión. Durante las intervenciones, aparecerá en las pantallas el tiempo restante con el que cuentan los oradores. Una vez agotado el tiempo máximo de intervención, la indicación de tiempo se volverá roja en la pantalla y no me quedará más remedio que interrumpir al orador. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores que se hayan inscrito. En caso necesario, recurriré a la posibilidad de decidir, en consulta con la Mesa de la Comisión, que se reduzca el tiempo máximo de intervención, por ejemplo, cuando la lista de oradores sea muy larga. Si corresponde tomar tal decisión, se informará a la Comisión y la secretaría tratará, en la medida de lo posible, de informar a los delegados inscritos en la lista de oradores, para que puedan adaptar el texto, más concretamente, acortar sus intervenciones en función del tiempo que finalmente se les asigne. Los oradores que no se hayan inscrito previamente solo podrán tomar la palabra si el tiempo lo permite.
33. A continuación, paso a referirme a la inscripción o el registro en la lista de oradores. Para permitir una gestión eficaz del tiempo, se ruega a los delegados que se inscriban en la lista de oradores lo antes posible. Como se indica en el documento D.1, se mantiene la práctica de establecer la lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión del programa de trabajo de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su registro en la lista de oradores rellenando el formulario correspondiente, que está disponible en la página web de la Comisión, y enviando dicho formulario por correo electrónico a can@ilo.org. Además, de acuerdo con la práctica de la Comisión, se podrá añadir a observadores en la lista de oradores previa aprobación de la Mesa de la Comisión. La lista de oradores podrá verse en las pantallas de las dos salas en cada sesión de la Comisión. Se indicará claramente el número de oradores inscritos para hacer uso de la palabra. Asimismo, siempre que sea posible, se fomentarán las intervenciones en nombre de un grupo en lugar de las declaraciones o intervenciones individuales.



34. Permítanme ahora hacer referencia a las actas literales de las sesiones. Los debates de la Comisión se presentarán en forma de transcripciones literales. Cada intervención se recogerá *in extenso* en la lengua de trabajo en la que se haya pronunciado o, en su defecto, en el idioma que haya escogido el Gobierno entre español, francés o inglés. Los proyectos de actas literales (*verbatim*) estarán disponibles en línea en la página web específica de la Comisión.
35. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes antes de su aprobación por la Comisión. Anunciaré claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por correo electrónico, destacándolas con la función de control de cambios («track changes»). Para poder usar esta función, se invita a los delegados a solicitar la versión Word del proyecto de acta literal enviando un correo electrónico. Asimismo, para evitar retrasos en la elaboración del Informe de la Comisión, no se aceptarán enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados.
36. Por último, de conformidad con la sección X del documento D.1, los delegados tienen la obligación de ceñirse ante la Conferencia al lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión y se evitará toda referencia a cuestiones ajenas. Es responsabilidad mía como Presidente de esta comisión velar por el respeto de las reglas de decoro. No está permitido filmar durante las sesiones de la Comisión y los delegados no pueden tomar fotos de delegaciones que no sean la suya. Tampoco está permitido enviar tuits en directo durante las sesiones.
37. Para concluir, permítanme subrayar que, si bien los retos a los que nos enfrentamos son notables, confío en que podamos contar con nuestra sabiduría y experiencia colectivas, así como con la de nuestra entregada secretaría, para garantizar el éxito de esta comisión.

Adopción de la lista de casos individuales

38. En el curso de la sesión de apertura, la Comisión ha adoptado la lista de casos individuales para su discusión ³.
39. **Miembros trabajadores:** Nos alegramos por la adopción de la lista. Sin ser una ciencia exacta, su elaboración trata de tener en cuenta varios criterios, como el equilibrio regional, la naturaleza de los convenios o el grado de gravedad de la situación. Mi homólogo empleador y yo estaremos a disposición de los Gobiernos para realizar una sesión explicativa inmediatamente después de que termine nuestra sesión.
40. La necesidad de tener en cuenta diversos criterios determina que muchos casos, que figuran en la lista preliminar, merezcan estar en la lista final y no lo estén. Me gustaría señalar especialmente a la atención algunos de ellos. El caso de China sigue acaparando toda nuestra atención. La información por escrito que envió el Gobierno, tras la publicación de la lista preliminar, contiene algunos datos interesantes. Observamos que el Gobierno se ha comprometido a aplicar las conclusiones de nuestra comisión, que datan del año pasado. Esperamos que esto ocurra lo antes posible y que se apliquen plenamente.
41. También quisiera expresar la preocupación de los miembros trabajadores por la situación en Túnez. El espacio de libertad en el país sigue estando restringido. Las libertades sindicales, en particular, están siendo sometidas a fuertes presiones. Las prácticas que estamos observando

³ Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.2](#).



perjudican los intereses de los trabajadores tunecinos y vulneran sus derechos. El Gobierno de Túnez no puede ignorar que el movimiento sindical en el país ha sido siempre un vector y una garantía de estabilidad. Por ello, le pedimos que respete las libertades individuales y, en particular, la libertad sindical. Por último, nos gustaría mencionar el caso de Francia, país en el que la protección contra el despido improcedente ha sido severamente restringida, como parte de una reconsideración más general de los derechos de los trabajadores en el país, lo que acrecienta nuestra preocupación. Reitero mi deseo de que todas las partes aborden la discusión de los 24 casos con un espíritu constructivo y respetuoso.

- 42. Miembros empleadores:** Al igual que los miembros trabajadores, nosotros también estamos satisfechos de que se adopte la lista de casos. Como todos saben se trata de una lista negociada, por lo que representa compromisos que debían contraerse en términos de los casos que se examinarán y los que no. Idealmente, nos hubiera gustado escuchar que la Comisión examina más casos de progreso. Nepal es el único ejemplo que figura en la lista de este año que entraría dentro de esta categoría. Quisiéramos que hubiera más casos en los que el cumplimiento de los convenios aumenta la creación de un entorno propicio y sostenible para el crecimiento empresarial y la creación de empleo. Con respecto a los convenios fundamentales, tomamos nota de que este año no figura en la lista ningún convenio sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), lo cual es una pena porque el año pasado celebramos la elevación de la SST a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo.
- 43.** En cambio, consideramos que algunos casos no deberían figurar en la lista. No entraré en detalles, porque estos serán evidentes cuando se discutan estos casos. Nuestras preocupaciones están relacionadas con el hecho de que cada uno tiene características que se desvían del mandato central de esta comisión, que es examinar el cumplimiento del convenio especificado. En términos generales, estos casos entran dentro de tres grupos principales: i) cuando las discusiones para abordar ciertas cuestiones de aplicación ya están en una fase muy avanzada a nivel nacional; ii) cuando se han realizado discusiones previas en la Comisión de la Conferencia y los detalles no han cambiado, o iii) cuando los casos hacen referencia a cuestiones que van más allá del ámbito de aplicación de los convenios de la OIT, por ejemplo, el entorno de política predominante en el país. A nuestro juicio, esta comisión debería centrarse en examinar un caso estrictamente en el contexto del convenio que es el tema del Informe de la Comisión de Expertos. Tomarnos la licencia de desviarnos de este tema central da pie a que se critique la pertinencia y eficacia de nuestra labor, lo que ninguno de nosotros quiere.
- 44.** En segundo lugar, y al principio de nuestros trabajos, quisiera recordar a la Comisión que, como en años anteriores, toda cuestión que haga referencia a un derecho de huelga en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que todos nosotros sabemos que ha suscitado polémica, no se incluirá en las conclusiones de los casos. Esto se aplicará en el contexto de este año a los casos de Guatemala, Filipinas, Liberia, Madagascar, Nicaragua, Países Bajos - Sint Maarten, el Perú y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Como muchos de ustedes recordarán, en anteriores reuniones de la Comisión hemos expresado nuestra preocupación por la evaluación extensa, pero no vinculante, por la Comisión de Expertos del Convenio núm. 87 sobre este punto. Los miembros empleadores han señalado en numerosas ocasiones la historia legislativa del Convenio núm. 87, documentada en las *Actas* de la Conferencia Internacional del Trabajo. De ellas se desprende claramente que el convenio en cuestión solo hace referencia a libertad sindical, y no al derecho de huelga.
- 45.** Tras haber comentado brevemente los ámbitos de preocupación, permítanme que retome el tema, también sucintamente, de lo que quisiéramos ver en el futuro, aunque en términos generales. A nivel global, queremos que la lista de casos sea equilibrada, voluntad que también



han expresado los miembros trabajadores. Este equilibrio tendría en cuenta el alcance regional, diferentes tipos de convenios (fundamentales, prioritarios, de gobernanza y técnicos), así como un equilibrio entre los convenios de interés primordial para los miembros empleadores y para los miembros trabajadores, respectivamente. Dicha lista puede aportar más beneficios, porque las orientaciones que se extraen de una mayor diversidad de convenios probablemente beneficien a un mayor número de países en un determinado ciclo de presentación de memorias. También debería incluirse una serie de casos de progreso. Debemos mostrar a la comunidad internacional que la Comisión no solo aborda cuestiones de incumplimiento, sino que también contribuye a mejoras en la aplicación de los convenios de la OIT. Con estas observaciones, me comprometo a colaborar constructivamente con nuestros interlocutores sociales al abordar los casos que tenemos ante nosotros. Como dije al principio, los miembros empleadores aceptan la lista de casos.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General ⁴

46. **Representante del Secretario General:** En mi calidad de representante del Secretario General ante la Comisión, tengo el privilegio de dirigir el equipo que les prestará toda la asistencia necesaria para que las labores sean fluidas y eficaces.
47. Permítanme, de entrada, dar las gracias al Profesor Ago, ponente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como al Profesor Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, que se dirigirán a la Comisión para presentar el informe anual de su comisión y de su comité respectivos.
48. Mi intervención será breve y se centrará en dos puntos: i) el mandato constitucional y los trabajos de la Comisión, y ii) una presentación somera de las principales novedades relativas a la labor normativa de la OIT.
49. Esta es una comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo que, desde su institución en 1926, se congrega durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Su mandato, determinante para el desarrollo las actividades de la OIT, consiste en examinar y señalar a la atención de la sesión plenaria de la Conferencia:
 - i) las medidas adoptadas por los Miembros para cumplir sus obligaciones de comunicar la información y las memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT y de dar efecto a los convenios en que sean parte, y
 - ii) la información y las memorias relativas a los convenios y recomendaciones enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud la Comisión examina en cada reunión de la Conferencia un estudio general sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros en un ámbito determinado.
50. Este año, la Comisión va a examinar el Informe presentado por la Comisión de Expertos en su 93.ª reunión (noviembre-diciembre de 2022), junto con el Estudio General de 2023, titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. Este último es el primer estudio general en que los temas de la discriminación por motivos de género, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares se examinan conjuntamente.

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.3](#).



51. Ahora quisiera dedicar unas palabras a los trabajos de la Comisión. En el documento D.1 se detallan todas las medidas que permitirán a esta cumplir sus obligaciones constitucionales y que reflejan los resultados de las consultas tripartitas informales mantenidas el 5 de abril de 2023 sobre los métodos de trabajo de la Comisión. Las consultas informales, que este año se celebraron por 17.^a vez, generaron muchas mejoras en los métodos de trabajo de su comisión y dan testimonio de la agilidad del sistema de control de la OIT, incluida esta comisión, para realizar ajustes y aportar innovaciones a fin de cumplir con eficacia la importante función que le corresponde. En la página web dedicada a la Comisión se facilita información detallada sobre las mejoras introducidas a lo largo del tiempo.
52. Todos los delegados gubernamentales apreciarán sin duda el consenso logrado durante las consultas tripartitas informales de abril de 2023 en el sentido de que la adopción de la lista definitiva de casos «individuales» que la Comisión deberá examinar tenga lugar en la sesión inaugural de hoy. Seguro que ello les facilitará a todos ustedes la preparación del examen de los 24 casos individuales. El programa de trabajo provisional (documento D.0) se adaptará sin demora para reflejar el orden por el que se examinarán estos 24 casos. El Informe de la Comisión se presentará en la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a su adopción, el viernes 16 de junio.
53. Quisiera mencionar ahora algunos de los aniversarios normativos que celebramos este año y hacer un rápido repaso de las principales actividades normativas llevadas a cabo desde la última reunión de esta comisión. En 2023, se conmemoran los aniversarios de varios instrumentos importantes, a saber:
- El Convenio núm. 87, que se adoptó hace setenta y cinco años, apenas unos meses antes que la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este instrumento consagró el derecho de organización de los empleadores y de los trabajadores y, año tras año, sigue permitiendo a los órganos de control de la OIT defender incansablemente a estos colectivos y a sus organizaciones respectivas. Este aniversario nos brinda la oportunidad de recordarnos a nosotros mismos y a todos los mandantes de esta organización que el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) conforman el ADN de esta organización, pues el derecho de organización es presupuesto necesario del ejercicio efectivo de todos los demás derechos en el trabajo, empezando por el correlativo derecho de negociación colectiva.
 - El Convenio núm. 111, que se adoptó hace sesenta y cinco años, y fue pionero —complementado por el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)— en agregar el sexo como motivo de discriminación prohibido y dejar bien claro que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres no es sinónimo de un trato idéntico o igual, sino de una igualdad real en términos de oportunidades y de dignidad humana. También fue un instrumento innovador, en la medida en que permitió que los órganos de control de la OIT considerasen la cuestión de la acción afirmativa o positiva para paliar las consecuencias de la discriminación pasada.
 - El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y la Recomendación núm. 146, que lo acompaña. Adoptado hace cincuenta años, este convenio fue uno de los primeros instrumentos en proclamar los derechos de los niños y también fue precursor de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada dieciséis años después, así como del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), universalmente ratificado posteriormente.



- La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), que cumple veintiséis años. Objeto de un seguimiento anual, esta declaración constituye el marco básico de la estrategia de la OIT encaminada a promover una globalización equitativa. A raíz de la pandemia de COVID-19, la Declaración confirmó que sigue siendo esencial para la promoción del trabajo decente en virtud de su enmienda de 2022, que agregó a su ámbito de aplicación un entorno de trabajo seguro y saludable.
- 54.** Finalmente, no podemos dejar de destacar el 75.º aniversario de la emblemática Declaración Universal de Derechos Humanos. Su visión según la cual «[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» sigue estando en el centro de las reivindicaciones cada vez más numerosas que apelan a la dignidad, la igualdad, el respeto, la libertad y los derechos, sobre todo de los más vulnerables, cuya realidad cotidiana se refleja en las estadísticas que muestran el aumento de las desigualdades en todo el mundo. En este contexto, no resulta sorprendente que en la memoria que el Secretario General presenta a la Conferencia este año y que versa sobre la necesidad de lograr mayor justicia a escala mundial y los medios necesarios para conseguirlo, se destaque la importancia de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo como dimensión esencial de la justicia social. Con motivo del aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Comisión de Expertos y los Presidentes de los ocho órganos de tratados encargados de vigilar el cumplimiento de las Convenciones relativas a los derechos humanos se han comprometido, en una declaración común, a aunar esfuerzos para promover todos los derechos humanos, a través de las normas internacionales del trabajo y mediante análisis conjuntos, actuaciones concertadas y reuniones temáticas de carácter periódico.
- 55.** Desde la última reunión de la Comisión, que se celebró en junio de 2022, se han registrado 42 ratificaciones de convenios de la OIT, lo cual confirma la adhesión continua de los Estados Miembros a un sistema multilateral que se apoya en las normas para hacer realidad la justicia social.
- El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 90) recibió 12 ratificaciones en los doce últimos meses y hoy suma un total de 27.
 - El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) recibió cuatro ratificaciones y hoy suma un total de 65.
 - Se registraron ocho ratificaciones relativas a instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo. Dos de ellas correspondieron al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y tres al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El carácter fundamental otorgado en fechas recientes a estos dos convenios debería alentar la ratificación de los mismos en un futuro próximo.
- 56.** Recuerdo que solo faltan unas pocas ratificaciones para lograr la ratificación universal de los convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso, la igualdad y la no discriminación, y el trabajo infantil. Se registró una ratificación para el Convenio núm. 100 y para el Convenio núm. 138, así como para el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) recibió dos ratificaciones.
- 57.** Sin embargo, en los últimos doce meses no se registraron ratificaciones de los convenios fundamentales relativos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, ni del Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29. Por ello, me complace que, con ocasión de la Conferencia, el Director General reciba los instrumentos de ratificación del Convenio núm. 87 por parte de Guinea-Bissau y del Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930



por parte de México. Este protocolo importante ha sido ratificado hasta la fecha por 59 Estados Miembros, es decir, por un tercio de los mandantes de la OIT.

58. En cuanto a los convenios relativos a la gobernanza, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) recibieron una ratificación cada uno.
59. Como saben, la modernización de la acción normativa de la OIT es una de las prioridades de nuestro Director General, y se siguen llevando a cabo actividades en este sentido. En primer lugar, las labores del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) prosiguen y se aceleran. Este grupo de trabajo se reunió por séptima vez en septiembre de 2022 y completó su examen de los instrumentos relativos a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sobre los que formuló recomendaciones consensuadas que el Consejo de Administración adoptó. El seguimiento de estas recomendaciones constituye una prioridad de la OIT, que deberá redoblar los esfuerzos para que las decisiones pertinentes del Consejo de Administración calen en los países donde se precisa una modernización de la legislación. En los próximos meses se llevarán a cabo una serie de actividades para dar a conocer mejor esas recomendaciones y promover su seguimiento.
60. En segundo lugar, a fin de promover un sistema de control autorizado y transparente se están estudiando activamente fórmulas que faciliten la presentación, por parte de los Gobiernos, de las memorias en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT. La Oficina está preparando, en consulta con las partes interesadas, una serie de propuestas a este respecto, con miras a su examen en la 349.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2023).
61. En tercer lugar, se realizan esfuerzos suplementarios para reforzar la asistencia técnica a nivel nacional a fin de dar seguimiento a los comentarios de los órganos de control y conseguir progresos tangibles. En la página web de la Comisión consta que la Oficina efectuó un seguimiento de casi todos los casos que se examinaron en la anterior reunión de la Comisión, a fin de promover la aplicación de las conclusiones y recomendaciones adoptadas en junio de 2022.
62. Finalmente, se sigue ayudando a los mandantes a desarrollar sus capacidades mediante cursos en línea y presenciales, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín. Me complace comunicar que las próximas sesiones de la Academia de normas internacionales del trabajo se celebrarán en línea del 11 de septiembre al 6 de octubre de este año a la atención de los mandantes tripartitos de las regiones de los Estados Árabes y Europa y Asia Central. Los Miembros de dichas regiones quedan cordialmente invitados a recabar ante la secretaría y en la página web de la Comisión la información adicional que precisen sobre el programa y las modalidades de registro para participar en esta importante actividad de desarrollo de capacidades.
63. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo vuelve a tener este año el placer y el honor de poner sus conocimientos especializados y su experiencia al servicio de esta comisión, que desempeña una función esencial. Aprovecho esta ocasión para expresar mi agradecimiento a los muchos colegas invisibles de mi departamento que trabajan para la Comisión, bajo la sabia dirección de la Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, y del Sr. Horacio Guido, Jefe del Servicio de Aplicación de Normas, quienes este año volverán a acompañarme en la dirección de la secretaría de la Comisión. También deseo dar las gracias a los dos coordinadores de la secretaría de la Comisión, la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, por su extraordinaria labor. Estimados Presidente y Vicepresidentes, estimada



Ponente y estimados miembros de la Comisión, anticipo con agrado la oportunidad de volver a trabajar con todos ustedes.

Declaración del Ponente de la Comisión de Expertos

64. En nombre de la Presidenta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, agradezco la invitación para asistir en los trabajos de la Comisión en esta 111.^a reunión de la Conferencia internacional del Trabajo caracterizada por un regreso a la normalidad. La Comisión de Expertos valora esta práctica de participación, establecida hace varios años, por cuanto permite una interacción constructiva y el desarrollo de discusiones fructíferas y respetuosas de nuestros organismos, comprometidos como lo estamos, ambos, con la búsqueda de la plena aplicación de las normas internacionales del trabajo.
65. Durante nuestra reunión de 2022, además de la sesión especial con los Vicepresidentes de su comisión, la Comisión de Expertos organizó una sesión informativa con los representantes de los Gobiernos que permitió un interesante intercambio de puntos de vista.
66. Seguimos atentos a las preocupaciones expresadas por los mandantes tripartitos en relación con el funcionamiento de distintos aspectos del sistema del control, por lo que, en nombre de la Comisión de Expertos, reitero nuestra disposición a desempeñar, en el marco de nuestro mandato, un papel activo en el proceso de modernización de ciertos aspectos del sistema de control. La Comisión de Expertos afirma asimismo la importancia de que nuestras labores guarden la pertinencia necesaria para tener un impacto positivo en el respeto de los derechos humanos de las personas en el trabajo. Cuanto más importante en el contexto de tantas crisis que sacuden el mundo en que vivimos.
67. Asimismo, en el marco de su subcomisión sobre los métodos de trabajo, la Comisión de Expertos sigue examinando sus métodos de trabajo, adaptándolos y modernizándolos para lograr la máxima eficiencia. Entre algunos cambios positivos puestos en práctica, en nuestra pasada reunión, por primera vez, los expertos pudimos trabajar con anticipación a nuestra llegada a Ginebra para el inicio de la reunión de la Comisión. Esto fue posible gracias a la aplicación de la tecnología informática, mediante la digitalización del proceso de examen de las memorias de los Gobiernos y de la producción de los documentos de la Comisión. Eso, además de incrementar nuestra productividad, permitió una más eficaz utilización del tiempo. Es el momento oportuno para expresar también nuestro agradecimiento al Consejo de Administración por las medidas adoptadas a este respecto, por cuanto que han permitido a la Comisión organizar nuestro trabajo de manera más ágil y disponer de más tiempo para profundos intercambios entre los expertos, a pesar de la creciente y cada vez más intensa carga de trabajo.
68. A manera de ejemplo, puedo compartir con ustedes que la Comisión ha continuado con el uso de hipervínculos o hiperenlaces como una vía para facilitar la comprensión de sus comentarios y las labores de los mandantes, además de dar mejor visibilidad a las conclusiones; también hemos mantenido la utilización de cuadros en el Informe General, con el objeto de destacar los llamamientos urgentes o los casos de progresos, entre otros aspectos. De otra parte, también hemos continuado la práctica establecida estos últimos años de incluir la publicación de un resumen ejecutivo. Además, partiendo del reconocimiento de que el examen del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en el marco de los llamamientos urgentes constituye, en opinión de la Comisión de Expertos, constituye un elemento importante para reanudar el diálogo entre los países y el sistema de control sobre la base de comentarios actualizados, es de destacar que en nuestro último informe, entre las dobles notas de pie de página propuestas por la Comisión de Expertos se encuentra un llamamiento



urgente. Estos pequeños pero significativos cambios introducidos en la manera de presentar los informes de la Comisión de Expertos reflejan nuestro esfuerzo sostenido por procurar mayor eficiencia en la labor de la Comisión como parte del sistema de control de la OIT.

69. La Comisión de Expertos dedicó una sesión especial a realizar un intercambio de puntos de vista con los Presidentes de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos. En el marco de este diálogo, que resultó muy productivo, se resaltó la complementariedad de nuestras tareas, la necesidad de crear nuevas sinergias y procurar más colaboración y coherencia. Este intercambio abrió el camino para la adopción de una declaración conjunta (anexa a nuestro informe) en la cual se hace hincapié en la contribución de los mecanismos de protección de los derechos humanos, entre los que se reconocen los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y los órganos de control de la OIT, con el objeto de reforzar el respeto de los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo a escala nacional mediante el análisis las recomendaciones y las respuestas puntuales a las dificultades socioeconómicas que coartan el desarrollo, en la búsqueda constante de soluciones basadas en los derechos humanos, velando por que la ejecución de la Agenda 2030 se centre en el ser humano y el planeta.
70. Ahora paso a referirme al Estudio General, que este año versa sobre los Convenios núms. 111, 156 y 183 y las Recomendaciones núms. 111, 165 y 191. La Comisión de Expertos espera que el análisis exhaustivo que ha realizado tanto de la legislación como de la práctica en relación con los instrumentos bajo examen, responda a las expectativas de los mandantes y les permita elaborar medidas eficientes para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Al respecto, quisiera subrayar algunas cosas: el Estudio General es particularmente oportuno, pues versa sobre el objetivo señalado en la Declaración del Centenario (2019) relativo a «lograr la igualdad de género mediante un programa transformador», y acompaña los debates actuales sobre la promoción de la igualdad en el trabajo y la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.
71. El Estudio General analiza la manera y la medida en que los seis instrumentos examinados se refuerzan mutuamente, y muestra que en numerosos países se están adoptando medidas específicas para tratar las diversas dimensiones de la desigualdad de género en el trabajo, incluso respecto de las cuestiones relativas a la protección de la maternidad y las responsabilidades familiares contempladas por los Convenios núms. 156 y 183, que han sido menos ratificados que el Convenio núm. 111. En el Estudio General, la Comisión reafirma que no puede alcanzarse la plena igualdad en el trabajo en un contexto actual más amplio donde siga existiendo la desigualdad, y que se necesita con carácter urgente un cambio cualitativo e integral en las dinámicas que provocan limitaciones específicas y obstáculos estructurales de género.
72. Hemos tomado nota en nuestro informe de la creación de la Coalición Mundial para la Justicia Social que constituye un mensaje de esperanza para las mujeres y los hombres que se enfrentan a duras realidades en tiempos de crisis. En el marco del objetivo de forjar un futuro centrado en el ser humano, el respeto de las normas internacionales del trabajo y el control de su aplicación serán sin duda un elemento crucial para la salida de las múltiples crisis que afectan al mundo del trabajo (conflictos, desafíos planteados por la crisis climática, pobreza y desigualdad más arraigadas que nunca...). No cabe duda de que las labores de nuestras comisiones serán herramientas esenciales para las acciones desplegadas en el marco del espacio de colaboración que constituirá la Coalición Mundial para la Justicia Social.
73. La Comisión saludó también la decisión de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de proclamar los Convenios núms. 155 y 187 como fundamentales. En este marco también esperamos que



los trabajos de la Comisión de Expertos, sea a través de sus comentarios a los Gobiernos o de sus estudios generales, contribuyan a guiar a los Estados Miembros en las decisiones y medidas que se adopten para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

74. Me complace informarles de que, durante su pasada reunión, la Comisión de Expertos dio la bienvenida a tres nuevos miembros, lo que nos ha permitido funcionar con una composición completa de 20 miembros. Esto constituye un elemento esencial para la buena realización de las tareas de la Comisión, especialmente considerando su importante carga de trabajo. Al mismo tiempo, es importante señalar que otros tres miembros con una larga experiencia en la Comisión y con excelencia técnica y conocimientos jurídicos amplios en diversas áreas, dejaron de ser parte de la Comisión el año pasado. La Comisión agradecería todos los esfuerzos que puedan realizarse para cubrir estas vacantes lo antes posible de modo que la Comisión pueda contar con su composición total de 20 miembros, para llevar a cabo los trabajos con la serenidad que otorga una adecuada distribución de la carga de trabajo.
75. Antes de terminar mi intervención, deseo recordar el compromiso inquebrantable de la Comisión de Expertos de seguir desarrollando sus tareas con el más alto sentido de responsabilidad, imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de su mandato, tal como ha sido expresado en el párrafo 33 del Informe General. Me complace una vez más tener el privilegio de acompañar los debates de la Comisión de la Conferencia en relación con el Informe General y el Estudio General y quedo a su disposición para toda aclaración o información complementaria que se estime necesaria. Les deseo a todas y a todos una fructífera Conferencia.

Declaración del Presidente del Comité de Libertad Sindical

76. Es para mí un honor y un privilegio dirigirme nuevamente a los miembros de esta apreciada comisión para informarles de las actividades del Comité de Libertad Sindical. Ante todo, permítanme subrayar la importancia que reviste la conmemoración del 75.º aniversario del Convenio núm. 87, que ustedes examinarán en la presente reunión. La coincidencia de este aniversario con el de la Declaración Universal de Derechos Humanos pone de relieve que dicho derecho es uno de los derechos humanos más fundamentales internacionalmente reconocidos. La libertad sindical y de asociación, como medio para promover la toma de decisiones individuales y colectivas, la participación a nivel social y político y la capacidad de llevar una vida enriquecedora, es un derecho habilitante que permite el ejercicio de todos los demás derechos humanos, empezando por el derecho a la negociación colectiva, que es su corolario. Fomentar y proteger colectivamente la participación democrática es esencial para lograr un desarrollo sostenible, prevenir conflictos, hacer frente a las desigualdades y combatir la discriminación, entre otros fines. Estas ambiciosas aspiraciones solo podrán hacerse realidad si las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden constituirse como tales y ejercer sus actividades con plena libertad, sin intimidaciones ni amenazas de ningún tipo. Así pues, la libertad sindical y de asociación es un requisito indispensable para allanar el camino hacia la justicia social y, por ello, fue una de las razones que impulsó el establecimiento del mecanismo especial de quejas que presido.
77. Desde la última vez que nos reunimos con ustedes, hace un año, el Comité ha hecho público su sexto informe anual, relativo al año 2022. Los informes anuales del Comité tienen por objeto proporcionar información útil sobre las actividades realizadas por el Comité a lo largo del año y ayudar a los mandantes a comprender la labor y el funcionamiento de este. En ellos se presenta información, acompañada de gráficos, sobre la evolución a lo largo de los años de la aplicación del procedimiento especial del Comité, los progresos realizados y los casos graves y urgentes examinados. Además, el informe anual y su presentación ante esta honorable



comisión obedece a un importante objetivo, que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores definieron en la declaración conjunta realizada en 2015, consistente en promover la complementariedad entre los órganos del sistema de control de la OIT y evitar la duplicación de procedimientos.

78. Permítanme recordarles que el Comité de Libertad Sindical tiene por mandato examinar las quejas por violación de la libertad sindical y la libertad de asociación, incluso en relación con los Estados que no han ratificado los convenios pertinentes. El procedimiento de queja ante el Comité no tiene por finalidad culpar a los Gobiernos, sino lograr la instauración de un diálogo tripartito constructivo y susceptible de generar soluciones para garantizar el respeto de la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica.
79. En 2022, el Comité de Libertad Sindical examinó 59 casos activos y 18 casos de seguimiento, relativos al curso dado a sus recomendaciones. La libertad sindical y de asociación es un derecho fundamental que debe garantizarse tanto para las organizaciones de empleadores como de trabajadores. El pasado año, el Comité tuvo precisamente la oportunidad de examinar una queja presentada por una organización de empleadores y recibió alegatos en relación con el sector público y con el sector privado. En el informe anual se señalan, entre otras informaciones, los tipos de alegatos más frecuentemente presentados ante el Comité. En 2022, al igual que el año anterior, los alegatos se refirieron a la protección contra los actos de discriminación antisindical, la violación de los derechos de negociación colectiva y la vulneración de los derechos sindicales y las libertades públicas.
80. Si bien todavía queda mucho trabajo pendiente, tengo el agrado de comunicarles que, durante ese periodo, el Comité tomó nota con interés o satisfacción de progresos importantes, en particular con respecto a diversas medidas como, por ejemplo, modificaciones legislativas para fomentar la libertad sindical y de asociación, la firma de nuevos convenios colectivos, la supresión de las restricciones a la aplicabilidad de los convenios colectivos, el registro y la implementación de convenios colectivos, la reincorporación de los trabajadores sin pérdida de salarios ni prestaciones y la retirada de los cargos presentados contra dirigentes sindicales. Quedan ustedes invitados a consultar el informe, que contiene cuadros y gráficos sobre los casos de progreso clasificados por tipos de alegatos y también por regiones.
81. Plenamente consciente de que la asistencia técnica de la OIT es una herramienta esencial para ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a resolver las cuestiones pendientes, en 2022, el Comité de Libertad Sindical sugirió, en relación con nueve casos, que los Gobiernos interesados recurriesen a la asistencia técnica de la OIT para dar curso a las conclusiones y recomendaciones que había formulado.
82. Para garantizar la complementariedad y evitar duplicaciones, el Comité suele transmitir a la Comisión de Expertos los aspectos legislativos de los casos en que los Gobiernos han ratificado los convenios pertinentes. En 2022, año en que se examinó un número de casos similar a los dos años anteriores, esta práctica se utilizó en nueve casos. De esta manera se garantiza asimismo un diálogo pertinente entre, por una parte, el Comité de Libertad Sindical (cuyo procedimiento está basado en la presentación de quejas) y, por otra parte, la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia. El examen periódico que realizan estas dos Comisiones es esencial para asegurar progresos sostenibles en el respeto de la libertad sindical y la libertad de asociación en todo el mundo.
83. La adhesión suscitada a lo largo de los años por los procedimientos del Comité de Libertad Sindical demuestra que la labor de este órgano es conocida y valorada como una voz autorizada para identificar fallos y hallar soluciones viables, promoviendo el diálogo social a escala nacional con miras a una resolución completa de los casos. Como recordarán, hace tan



solo dos años, el Comité de Libertad Sindical reajustó sus métodos y procedimientos para potenciar aún más el papel del diálogo nacional como medio esencial de resolución cuando así lo acuerdan las partes en una queja, y algunos países han recurrido a medidas de conciliación a nivel nacional con el apoyo de la Oficina, lo que ha permitido suspender el examen por parte del Comité durante un periodo de hasta seis meses.

84. Me siento sumamente orgulloso de la labor del Comité de Libertad Sindical y quisiera destacar el compromiso de todos sus miembros para garantizar unos resultados constructivos y provechosos tanto en beneficio de los Gobiernos como de sus interlocutores sociales. Ahora que la Comisión de la Conferencia se dispone a iniciar su importante labor, permítanme expresarles mi deseo más sincero de que mantengan un debate constructivo y fructífero que contribuya a impulsar el logro de nuestros objetivos comunes.

Declaración de los miembros empleadores

85. En nombre de los miembros empleadores, doy la bienvenida a todos los miembros de la Comisión a esta discusión. También doy la bienvenida al Profesor Ago, que está escuchando el debate esta mañana para preparar la respuesta de la Comisión de Expertos. Se lo agradecemos, puesto que, viniendo de Nueva Zelanda, me consta que esto es algo especialmente oneroso. También nos gustaría felicitar a los tres nuevos miembros de la Comisión de Expertos (Profesor Herrera Vergara, Juez Kanyip y Sra. Sreenevasan), por su nombramiento. Este año, después de algunos años particularmente duros, volvemos por fin a una conferencia totalmente presencial y a un funcionamiento normal. Esperamos que esto facilite nuestro diálogo y haga más eficaces nuestras labores.
86. Permítanme pasar ahora a algunos de los puntos que los miembros empleadores consideran importantes para nuestras labores. En primer lugar, el incumplimiento y las evaluaciones previas a la ratificación. Señalamos que el Informe de la Comisión de Expertos de este año es voluminoso, ya que contiene alrededor de 1 000 páginas y 656 observaciones, por lo que es, sin duda, uno de los mayores de los últimos años. Además, la Comisión de Expertos realizó 1 263 solicitudes directas que no figuran en el propio informe. Esto supone un cambio de aproximadamente un 20 por ciento y representa un aumento considerable respecto al año pasado, y estas cifras indican niveles bastante alarmantes de incumplimiento a gran escala, si se toman al pie de la letra.
87. Para los miembros empleadores, esto plantea una vez más cuestiones sobre el enfoque de los Estados Miembros respecto a la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT. Por ejemplo, ¿llevan a cabo los Estados Miembros evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación, e introducen los correspondientes cambios en la legislación y la práctica necesarios para garantizar el cumplimiento? ¿Se ha consultado adecuadamente a los interlocutores sociales nacionales, incluidas las organizaciones de empleadores representativas e independientes? ¿Se han tenido en cuenta sus opiniones y necesidades en la planificación de la ratificación y la aplicación y, en caso afirmativo, han realizado los Estados Miembros un seguimiento de los resultados de las evaluaciones previas a la ratificación y han elaborado planes de acción para garantizar la correcta aplicación antes de la ratificación? Los miembros empleadores opinan desde hace tiempo que la ratificación solo debería tener lugar una vez esté claro que se puede garantizar la correcta aplicación, idealmente de una manera que concilie las necesidades de todos los mandantes tripartitos, incluidos, por supuesto, los empleadores. El gran número de comentarios realizados por la Comisión de Expertos indica que la preparación previa a la ratificación falta en muchos casos y que las ratificaciones se realizan prematuramente o sin una evaluación previa adecuada. La Oficina tiene un importante papel que desempeñar en este sentido en sus actividades de promoción en



relación con los convenios de la OIT. Debe asesorar y orientar a los mandantes para que adopten un enfoque cuidadoso y ponderado de la ratificación. La ratificación debería producirse al final de un proceso, cuando esté claro que el convenio previsto es aplicable, y no al principio. En este sentido, es importante recordar que la ratificación de un tratado de derecho internacional conlleva la obligación de cumplir todas sus disposiciones. Estamos convencidos de que la aplicación de los convenios ratificados podría mejorar considerablemente si la ratificación se enfoca de una manera coherente y orientada al cumplimiento. Esto reduciría significativamente el número de comentarios de la Comisión de Expertos y, por tanto, también la carga que pesa sobre el sistema de control, permitiéndole centrarse en las violaciones más graves.

88. El segundo punto del que queremos hablar es la distinción entre solicitudes directas y observaciones. No es la primera vez que tenemos que volver sobre la cuestión de esta distinción en el Informe de la Comisión de Expertos. Observamos en el párrafo 11 del Informe que la Comisión de Expertos mantuvo una discusión sobre la distinción entre observaciones y solicitudes directas y decidió, como consecuencia, que, cuando las observaciones vayan acompañadas de solicitudes directas, los textos de estas últimas podrían simplificarse. En el párrafo 30 del Informe, la Comisión de Expertos afirma que «se toma muy en serio las preocupaciones expresadas con respecto a ciertas distinciones entre observaciones y solicitudes directas». Sin abrazar el cambio por el cambio, la Comisión afirmó que estaba dispuesta a realizar avances atendiendo a los criterios de fiabilidad, previsibilidad y transparencia continuas. Se trata de un lenguaje bastante vago. No solo nos preguntamos qué significa, sino también qué aspecto tendrá cuando se aplique, ya que no hemos percibido cambios en la diferenciación entre observaciones y solicitudes directas en el Informe de este año. Por ejemplo, encontramos solicitudes de información y evaluaciones de cumplimiento tanto en las observaciones como en las solicitudes directas. Dado que las solicitudes directas no suelen discutirse en la Comisión de la Conferencia, al incluir las evaluaciones de cumplimiento en las solicitudes directas, la Comisión de Expertos excluye una parte importante de su trabajo de control estándar del escrutinio tripartito en esta comisión. No es así como el sistema de control fue diseñado para su funcionamiento.
89. Por lo tanto, una vez más, solicitamos a la Comisión de Expertos que formule cualquier comentario que contenga evaluaciones del cumplimiento, ya sea basado en un primer informe gubernamental o en uno posterior, en forma de observaciones. Los miembros empleadores también recordaron su propuesta alternativa de suprimir totalmente las solicitudes directas y emitir únicamente observaciones. La Oficina podría obtener de manera informal de los Gobiernos interesados, por ejemplo, por correo electrónico, meras solicitudes de aclaración o información adicional, sin necesidad de que la Comisión de Expertos formule solicitudes directas formales. En nuestra opinión, esto no solo simplificaría las cosas, sino que también haría más transparente la diferencia entre, por un lado, la preparación de la base de información para el control de las normas, y, por otro, el control de las normas propiamente dicho.
90. Nuestro tercer punto se refiere a los intercambios de la Comisión de Expertos con los Gobiernos y los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos. Tomamos nota, a partir del párrafo 12 del Informe, de que la Comisión de Expertos celebró una sesión de información con representantes gubernamentales sobre una serie de cuestiones relacionadas con el control de las normas, incluida la forma de racionalizar las memorias presentadas en virtud del artículo 22 sobre convenios similares para evitar duplicaciones, los criterios para determinar qué organizaciones pueden considerarse organizaciones de empleadores o de trabajadores cuando presentan comentarios en virtud del artículo 23.2 de la Constitución de la OIT, y el seguimiento dado por la Comisión de Expertos



a los casos que le remite el Comité de Libertad Sindical. En realidad, se trata de temas de interés para todos los grupos, por lo que solicitamos respetuosamente a la Comisión de Expertos que proporcione información más detallada sobre lo que se dijo, y posiblemente se acordó, en este intercambio con los Gobiernos.

91. Los miembros empleadores también tomaron nota, en el párrafo 13, de que la Comisión de Expertos y los Presidentes de siete órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos habían reflexionado conjuntamente sobre la manera de reforzar las sinergias y complementariedades, en el contexto de un sistema de desarrollo de las Naciones Unidas reposicionado y del Llamamiento a la Acción en favor de los Derechos Humanos del Secretario General de las Naciones Unidas. Si bien los miembros empleadores apoyan la idea de crear sinergias entre los diferentes tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, quisieran subrayar las claras diferencias entre los mandatos y las competencias de cada uno de los órganos, así como la absoluta necesidad de no confundir ni mezclar la naturaleza única de cada uno de los tratados e instrumentos internacionales. La característica única de las normas internacionales del trabajo es el marco tripartito en el que se crean, aplican y controlan. Dentro de este sistema, la Comisión de Expertos tiene un papel técnico específico que desempeñar, pero no representa las normas de la OIT como tales y no debe ser considerada como tal. Lamentablemente, en la presente declaración conjunta no se menciona la naturaleza tripartita del sistema normativo de la OIT.
92. En cuarto lugar, acogemos con satisfacción el continuo intercambio de puntos de vista entre la Comisión de Expertos y los Vicepresidentes empleador y trabajador de esta comisión, con ocasión de la sesión especial con la Comisión de Expertos. Creemos que un intercambio más estructurado y profundo sobre cuestiones específicas, como la interpretación de los convenios de la OIT, sería beneficioso para la cooperación entre ambas Comisiones y para el funcionamiento de todo el sistema de control. Un ejemplo de ello son las diversas interpretaciones de la Comisión de Expertos sobre la negociación colectiva en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Se trata, por ejemplo, de la cuestión relativa a si las organizaciones de trabajadores por cuenta propia tienen derecho a la negociación colectiva. Es esta una cuestión que se ha discutido recientemente de forma controvertida en diversas consultas tripartitas de la OIT. En la mayoría de las jurisdicciones, solo las organizaciones de trabajadores con una relación de trabajo tienen derecho a la negociación colectiva, mientras que las organizaciones de trabajadores por cuenta propia que carecen de empleador no pueden gozar de este derecho. Están sujetas a un régimen jurídico diferente. Otras cuestiones en este contexto son si, de conformidad con el artículo 4, existe un nivel preferente de negociación colectiva, si el artículo 4 establece una jerarquía normativa, según la cual los convenios colectivos no pueden apartarse de la legislación aplicable, si existe una obligación legal para los empleadores de negociar en virtud del artículo 4, o si el arbitraje obligatorio por iniciativa exclusiva de una organización de trabajadores es compatible con el carácter voluntario de la negociación colectiva, tal como se refleja en el artículo 4. Si un país tiene derecho a dictar cuándo debería existir un convenio colectivo, y si solo un sindicato ha de decidir si debería existir un convenio colectivo y la escala y el alcance del mismo. Estas son las principales cuestiones que se nos plantean; evidentemente, hay muchas más.
93. Con respecto a la cuestión del derecho de huelga en el contexto del Convenio núm. 87, los miembros empleadores han tomado nota de que, en el Informe de la Comisión, de las 63 observaciones sobre este convenio, 49 hacen referencia parcial o exclusivamente al derecho de huelga. Además, de las 42 solicitudes directas, 35 hacen referencia asimismo, de una manera u otra, al derecho de huelga. Hemos reconocido que el derecho de huelga tiene una gran relevancia para los sistemas nacionales de relaciones laborales, y que los países han establecido



prácticas legislativas diversas y específicas a fin de abordar esta cuestión. No obstante, recordaremos que la interpretación y las evaluaciones detalladas de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga no se apoyan en el texto ni en la historia legislativa del Convenio núm. 87. También queremos recordar a la Comisión de Expertos la opinión del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración, conforme a la cual las condiciones y la práctica del derecho de huelga deben definirse a nivel nacional. En vista de la reciente discusión sobre una posible remisión de esta cuestión tan controvertida a la Corte Internacional de Justicia, estamos más convencidos que nunca de que solo puede hallarse una solución realista y sostenible a través de una discusión en foros y procedimientos tripartitos de la OIT. Dado que la interpretación de la Comisión de Expertos y de la Oficina que prepara sus labores está en el origen de este conflicto, los miembros empleadores les instaron una vez más respetuosamente a contribuir a la búsqueda de un consenso tripartito, en lugar de permanecer inactivos y continuar como hemos hecho en el pasado.

94. En términos de las necesidades de las empresas sostenibles, queremos recordar la importancia de prestar más atención a estas necesidades en la supervisión de las normas. Consideramos que la Comisión de Expertos rechaza esta cuestión central. Las empresas sostenibles cumplen la legislación nacional y contribuyen al crecimiento económico, la creación de empleo y el progreso socioeconómico. La Agenda 2030 ha reconocido el papel central que desempeñan las empresas al afrontar con éxito los retos sociales a través de la conducta empresarial responsable, la innovación y la colaboración. La Declaración del Centenario indica que las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. Prestar la debida atención a las necesidades de las empresas sostenibles mejoraría el equilibrio de las observaciones de la Comisión de expertos y, por consiguiente, la pertinencia y la aceptación de sus recomendaciones.
95. Por último, a los miembros empleadores les preocupa el tema de la justicia social, con respecto a la sección que figura en el Informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo de la Comisión de Expertos y la búsqueda de justicia social en el contexto de crisis duraderas y entrelazadas, en particular, el apoyo explícito de la Comisión de Expertos a la creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social y la necesidad apremiante de un nuevo contrato social. Estas cuestiones no están relacionadas con la supervisión de las normas del trabajo. A nuestro juicio, la Comisión de Expertos no tiene el mandato de ser un defensor político. Nuestra preocupación es mayor todavía debido a que estas propuestas siguen discutiéndose y deben ser adoptadas por los mandantes tripartitos en los órganos competentes de la OIT. Creemos que la Comisión de Expertos debería haber reconocido esto y esperamos que en el futuro actúe con más moderación en relación con cuestiones similares.
96. Como conclusión, quisiéramos reafirmar nuestro compromiso con el sistema de control de las normas de la OIT como una herramienta de gobernanza clave en la promoción de la justicia social universal. Al decir esto, también queremos decir que la prioridad de la Comisión de Expertos, y de la Comisión de la Conferencia, debería ser garantizar que su labor siga centrándose en el control del cumplimiento por los Estados Miembros de los convenios que han ratificado, y dejar las políticas para otros. Sin embargo, también reconocemos que para que las normas de la OIT y su supervisión tengan un impacto real y duradero, ambas deben adaptarse a situaciones en continua evolución y a las necesidades de los Estados Miembros y del mundo en general. Teniendo esto en mente, esperamos con interés cooperar tanto con los representantes gubernamentales como de los trabajadores en esta reunión de la Comisión de la Conferencia.



Declaración de los miembros trabajadores

- 97. Miembros trabajadores:** Nos parece importante señalar que hoy es un momento útil para debatir cómo incrementar el impacto del sistema de control en su conjunto. Me centraré más en la relación entre nuestra comisión —la Comisión de Aplicación de Normas— y la Comisión de Expertos. Recordemos que se trata de dos órganos independientes que pretenden desarrollar una cierta complementariedad. Asimismo, no corresponde a nuestra comisión supervisar a la Comisión de Expertos, que lleva a cabo su trabajo de forma imparcial y autónoma. El Grupo de los Trabajadores continúa considerando muy importantes estas características, que son una garantía de la credibilidad de la Comisión.
- 98.** También consideramos importante modernizar el sistema de control. Sin embargo, esta modernización debe tener en cuenta la importancia de preservar los aspectos fundamentales que garantizan el equilibrio de nuestro sistema. Con esta idea en mente, tomamos nota de la reunión que la Comisión de Expertos mantuvo con los Gobiernos. Estos intercambios de puntos de vista pueden resultar interesantes en ciertos aspectos, en particular para explicar mejor las expectativas y los puntos de vista de cada uno. Sin embargo, en nuestra opinión, la línea entre el diálogo constructivo, por una parte, y un acto de influencia, por otra, es delgada. Estamos convencidos de que la Comisión de Expertos también es consciente de estos límites. Algunas de las cuestiones discutidas en la reunión de este año son motivo de preocupación. Cito, por ejemplo, la cuestión de cómo interpreta la Comisión de Expertos la noción de organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, cuestión que nos parece, cuando menos, inapropiada. Lo mismo ocurre con la idea de racionalizar las memorias que los Gobiernos envían a los distintos órganos de control de las Naciones Unidas. Podemos entender la ventaja de mejorar ciertos aspectos, pero debemos tener cuidado de no diluir las características específicas de la supervisión de la OIT.
- 99.** Tomamos nota con interés de la reflexión y el seguimiento de la Comisión de Expertos sobre el impacto de las crisis en las normas del trabajo. Esto responde a un deseo expresado por los miembros trabajadores en nuestra reunión de 2021. Invitamos a la Comisión de Expertos a proseguir este ejercicio. Quisiera llamar la atención sobre las cuestiones que la Comisión ha señalado en su informe general en relación con la protección social, en particular en el contexto posterior a la COVID-19. No cabe duda de que tendremos que seguir reflexionando sobre la manera de hacer frente a la COVID-19 persistente y tomar nota de las preocupantes observaciones que la Comisión de Expertos ha formulado al respecto en relación con los Países Bajos. En términos más generales, lo expuesto en el Informe ofrece una visión de conjunto de los numerosos retos a los que nos enfrentamos en materia de cumplimiento de las normas. Ya hemos declarado en varias ocasiones que el sistema de control debe centrarse en cómo incrementar su impacto.
- 100.** Los miembros empleadores mencionan a menudo la importancia de tener en cuenta la sostenibilidad de las empresas a la hora de evaluar el cumplimiento de las normas. Ya hemos hablado largo y tendido sobre este tema, pero permítanme que sea más concreto. Si siguiéramos esta lógica, bastaría con afirmar unilateralmente que una norma es perjudicial para la sostenibilidad de una empresa para que esa norma quedara descartada. Esto podría llevar, por ejemplo, a restringir el derecho a constituir sindicatos porque el ejercicio de este derecho podría reducir los beneficios de una empresa. Este razonamiento conduce a un callejón sin salida. Hay que subrayar que el mandato de la OIT es promover la justicia social a través de la protección de los trabajadores. El desarrollo empresarial es un medio, no un fin, para lograr la justicia social.



101. En términos más generales, creemos que no es necesario que la Comisión de Expertos se alinee con los desiderata de cada grupo o país para que su trabajo sea eficaz. En cambio, es esencial que empecemos a reflexionar colectivamente sobre formas concretas de incrementar nuestro impacto. Tenemos dos propuestas a este respecto. En primer lugar, sería sin duda útil prestar más atención a la situación de los países que nos toca discutir o destacar. La ratificación de un convenio conlleva las mismas obligaciones para todos los Gobiernos. Sin embargo, la situación de un país puede variar, debido a una crisis grave, por ejemplo. Es posible que debamos tenerlo en cuenta para adaptar la forma y la naturaleza del control que ejercen nuestras comisiones. Para evitar cualquier malentendido, me gustaría dejar claro que a lo que aquí aludimos no es al contenido de las normas, sino a cómo garantizar su cumplimiento y, además, a cuáles son las herramientas más adecuadas para garantizar que las normas sean eficaces, teniendo en cuenta la situación del país.
102. La segunda propuesta se refiere a la importancia de disponer de un inventario bastante preciso de las acciones y medidas adoptadas para aplicar las conclusiones de nuestra comisión. Este podría constituir un recurso valioso para garantizar un seguimiento continuo de determinados casos. Pienso en el caso de la India, que discutimos en 2019 y sobre el que nos interesaría mucho disponer de más información. Señalamos que la información que la Oficina ha tenido a bien incluir en el sitio web de nuestra comisión sobre el seguimiento de los casos puede sin duda servir de base a este respecto.
103. También tomamos nota con interés de la adenda al Informe de la Comisión de Expertos. Recordarán que ya hemos acogido con satisfacción los esfuerzos de la Comisión por reforzar las sinergias con otros órganos de supervisión de las Naciones Unidas. Esta adenda ilustra ese impulso y confirma la credibilidad de que goza la Comisión de Expertos ante los demás órganos de las Naciones Unidas. Haciéndome eco de lo que he dicho anteriormente, este ejercicio debe llevarse a cabo, por supuesto, respetando las características específicas de la OIT.
104. Me gustaría hacer un último comentario, que no había preparado de antemano, pero que es una especie de reacción al hecho de que existan diferencias de opinión sobre el derecho de huelga, que existe desde hace mucho tiempo. Volveremos sobre ello en nuestra intervención final para exponer nuestra posición al respecto. Pero lo que me gustaría decir aquí es que la Comisión de la Conferencia no es la que tiene el mandato de discutir el tratamiento jurídico del derecho de huelga. No es competencia ni mandato de nuestra comisión debatir sobre ello. Es una cuestión que compete a otras instancias dentro de la Organización Internacional del Trabajo. Se han alcanzado acuerdos y se han tomado decisiones, y tenemos que vivir con estos acuerdos y estas decisiones. La Comisión de la Conferencia no es ni el lugar ni el sitio para discutir esto, cuando nos ocupamos de casos individuales en los que estamos discutiendo la correcta aplicación de convenios ratificados.
105. Haciéndome eco de lo que he dicho anteriormente, este ejercicio que debemos emprender debe llevarse a cabo respetando las características específicas de la OIT. Así pues, concluyo mi intervención atreviéndome a desear que seamos capaces de proseguir nuestras discusiones para mejorar nuestros respectivos modos de funcionamiento, evitando al mismo tiempo los temas que conducen a puntos muertos.



Declaración de los miembros gubernamentales

106. **Miembro gubernamental, Argelia:** Los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia, tal como figuran en el documento D.1 que se nos ha presentado, han progresado este año en términos de visibilidad gracias al diálogo tripartito en el marco de las consultas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión. No obstante, estas consultas deberían

intensificarse de modo que la lista preliminar y la lista final de casos individuales se publiquen con antelación para dar más tiempo a los Gobiernos para preparar y presentar argumentos sobre determinados aspectos imprescindibles para el debate. En cuanto a la adopción de las conclusiones, creemos que sin duda es importante tomarse el tiempo suficiente.

107. Además, al elaborar la lista de casos individuales se deberían tener en cuenta principalmente las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, basadas en las memorias presentadas por los Gobiernos de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, evitando al mismo tiempo la selección de países por razones o intereses políticos que comprometen la credibilidad del procedimiento de control.
108. Por último, es importante que los miembros trabajadores y los miembros empleadores informen a los Gobiernos de las condiciones en las que han evaluado los casos y de la forma en que se aplican los criterios para elaborar la lista final de países, a fin de que un diálogo constructivo en nuestra comisión conduzca al fortalecimiento del tripartismo y, en consecuencia, a la adopción de conclusiones equilibradas para que los Gobiernos puedan cumplir mejor sus obligaciones derivadas de los convenios ratificados.
109. **Miembro gubernamental, Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea⁵ y sus Estados miembros:** Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, República de Moldova y Montenegro, países candidatos, Georgia, candidato potencial a la adhesión, e Islandia y Noruega, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.
110. Acogemos con satisfacción la discusión mantenida en la Comisión de la Conferencia, un pilar crucial del sistema de control, y agradecemos el hecho de volver a nuestro programa de trabajo con 24 casos. Estamos firmemente convencidos de la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y de la eficacia del control de su aplicación. Valoramos sobremanera el análisis y los conocimientos que la Comisión de Expertos aporta al Informe General, que proporciona una base sólida para la labor de nuestra comisión. Reiteramos nuestro firme compromiso con la independencia, objetividad e imparcialidad de la Comisión de Expertos. Agradecemos la sesión informativa mantenida el año pasado con la Comisión de Expertos sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones, y esperamos con interés una nueva reunión en el año en curso.
111. La Unión Europea y sus Estados miembros se congratulan asimismo de la declaración conjunta de la Comisión de Expertos de la OIT y de los Órganos de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que se inspira en el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos efectuado por el Secretario General de las Naciones Unidas. Los valores comunes de paz, libertad, igualdad de derechos, dignidad humana, justicia social y Estado de Derecho son universales, complementarios y se refuerzan mutuamente. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones, y que si se socava continuamente el ejercicio de los derechos fundamentales y se reduce aún más el espacio cívico, se agravarán las crisis ya prolongadas y concatenadas a la que se enfrenta el mundo. A través del Plan de acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia, hacemos mayor hincapié en los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

⁵ A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los Gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.



- 112.** La guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania no solo viola gravemente el derecho internacional y los principios de la Carta de las Naciones Unidas, sino que también es incompatible con los objetivos y propósitos de esta organización y con los principios que rigen la pertenencia a la OIT. La Unión Europea y sus Estados miembros condenan enérgicamente la agresión no provocada e injustificada y los efectos devastadores que esta guerra ha desatado en el mundo del trabajo y los derechos laborales en Ucrania, incluidos los de la gente de mar atrapada en los puertos ucranianos y los trabajadores de la central nuclear de Zaporizhzhia, así como sus ramificaciones más amplias en todo el mundo. Reafirmamos nuestro firme apoyo para regresar a un orden internacional basado en normas, cuyo núcleo sea las Naciones Unidas, incluida la OIT. Por lo tanto, acogemos con satisfacción el seguimiento que lleva a cabo la Comisión de Expertos, en el marco de su mandato de la resolución de marzo de 2022 de la Asamblea General, y también el llamamiento de la Comisión, a la luz de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, a que se preserven los derechos de la gente de mar consagrados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.
- 113.** Saludamos la decisión histórica adoptada por la OIT el año pasado de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Todos los Estados miembros de la Unión Europea se esforzarán por ratificar los convenios fundamentales de la OIT relacionados, ya que estamos convencidos de que la ratificación, la aplicación y el cumplimiento de todos los convenios fundamentales de la OIT no solo deberían contribuir a la protección y promoción de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, sino también a la consecución de los objetivos más amplios de construir la estabilidad social y económica, así como sociedades más inclusivas y equitativas en todo el mundo.
- 114.** Acogemos con agrado la parte del Informe General sobre la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y la búsqueda de la justicia social en el contexto de las crisis prolongadas y concatenadas a las que nos enfrentamos. Respaldamos decididamente la iniciativa de la Coalición Mundial por la Justicia Social, su objetivo y su ambición. Llega en un momento crítico en el que existe una necesidad urgente de hacer avanzar las cuestiones de justicia social a escala mundial y más allá de la OIT. Compartimos el mensaje esperanzador de la Comisión de Expertos, en el sentido de que la Coalición Mundial por la Justicia Social movilizará un amplio abanico de partes interesadas, que conducirán a avances concretos en el ejercicio efectivo de los derechos laborales a nivel nacional. Esta iniciativa debería basarse en las normas internacionales del trabajo y en su supervisión como brújula hacia el desarrollo sostenible. Nos hemos comprometido a abogar por un trabajo digno, entre otras cosas reforzando los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a hacer frente al impacto de la COVID-19. Este compromiso se reafirma en los acuerdos bilaterales y regionales de inversión comercial de la Unión Europea, en los regímenes comerciales preferenciales unilaterales, así como a través de nuestro continuo apoyo a la asistencia técnica de la OIT.
- 115.** La consolidación del apoyo a las normas internacionales del trabajo a través de una cooperación ampliada en todo el sistema multilateral, con el apoyo de la familia de las Naciones Unidas, es también un elemento crucial para garantizar que estas normas sigan orientando y formando parte de las políticas de recuperación, al tiempo que contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estamos convencidos de que un sistema de control eficaz y reconocido basado en el tripartismo y el diálogo social es fundamental para garantizar la credibilidad de la labor de la Organización en su conjunto. Seguiremos apoyando plenamente el sistema normativo de la OIT, ya que seguimos convencidos de que es uno de los ejemplos más valiosos de un orden multilateral basado en normas que, en nuestra opinión,



está siendo atacado. Esperamos un compromiso constructivo con los mandantes tripartitos durante el debate en esta comisión.

Respuesta del Ponente de la Comisión de Expertos

116. Una vez más, quisiera agradecerles la oportunidad de asistir a los trabajos de la Comisión de la Conferencia, que es un pilar importante del sistema de control de la OIT, para poder informar a la Comisión de Expertos sobre los debates. Muchas gracias por ajustar los horarios de la reunión a la diferencia horaria entre el Japón y Europa. Les aseguro que he podido seguir sus debates a través de internet.
117. En primer lugar, permítanme recordar que la Comisión de Expertos ha invitado a los dos Vicepresidentes de su comisión a una reflexión común sobre cómo trabajar de manera que las dos Comisiones se refuercen mutuamente a fin de garantizar la aplicación de las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia sobre los casos examinados cada año. La Comisión de Expertos confía en que la sesión especial con los Vicepresidentes sirva de foro para intercambiar puntos de vista sobre este aspecto crucial de la mejora de la eficacia del sistema de control.
118. Por lo que se refiere a las cuestiones de interpretación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos, al tiempo que subraya el carácter independiente de su trabajo, sigue con gran interés los debates que tienen lugar sobre este tema en el foro apropiado que es el Consejo de Administración de la OIT.
119. En cuanto a la distinción entre observaciones y solicitudes directas, permítanme recordar que la Comisión de Expertos ha establecido criterios, que figuran en su Informe General, para diferenciar ambos tipos de comentarios. La Comisión se esfuerza por aplicar los criterios de forma coherente, aunque no se trata de una ciencia exacta. En su última reunión, la Comisión tomó la decisión de racionalizar, a partir de su próxima reunión, el texto de las solicitudes directas cuando acompañan a las observaciones. Este esfuerzo por racionalizar los dos tipos de comentarios se reflejará en el informe de la Comisión de 2024.
120. En cuanto a las cuestiones planteadas en relación con la sesión de información con representantes gubernamentales, permítanme recordar que, como indicó la Presidenta de la Comisión de Expertos el año pasado, esta sesión de información se organizó al margen de la reunión de la Comisión de Expertos de 2022 como respuesta a una solicitud anterior de ciertos miembros gubernamentales de su comisión. En un espíritu de tripartismo, la Comisión consideró positivamente esa solicitud, reconociendo que los Gobiernos constituyen un vínculo indispensable para la ratificación efectiva, la aplicación y la elaboración de memorias sobre las normas internacionales del trabajo, de conformidad con los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT. Esa sesión informal brindó a los representantes de la Comisión de Expertos, y no a la Comisión en pleno, la oportunidad de aclarar ciertas cuestiones planteadas por los Gobiernos. Su objetivo no era debatir la situación de ningún país concreto ni dar lugar a ningún tipo de decisión.
121. La Comisión de Expertos también se congratula de haber reforzado los lazos tradicionales que mantiene desde hace décadas con otros órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, debido a las similitudes en su composición respectiva y a las importantes sinergias entre los instrumentos que supervisan. Esto no afecta en modo alguno al mandato específico y a las particularidades de cada organismo, ni tiene incidencia alguna en los respectivos instrumentos y en los mecanismos a través de los cuales se supervisan. El aspecto importante aquí es el hecho de que las normas internacionales del trabajo de la OIT y el control de su



aplicación son una parte básica de los esfuerzos globales de la comunidad internacional para proteger los derechos humanos, que fueron precedidos por normas.

- 122.** Me gustaría dar las gracias a todos los miembros de la Comisión de la Conferencia por sus comentarios sobre el Estudio General titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. Tomo nota de los comentarios positivos formulados sobre la calidad del Estudio General y de la gran diversidad de buenas prácticas que este ha identificado. También me complace ser testigo de que los miembros de la Comisión han reafirmado ampliamente su compromiso con la igualdad de género en el trabajo y la no discriminación en el empleo y la ocupación, y de que algunos Estados Miembros están considerando la ratificación de instrumentos pertinentes de la OIT. Las discusiones muestran que la igualdad de género sigue siendo un objetivo común para todos, y que la eliminación de la discriminación, la facilitación de protección de la maternidad y la consideración de los trabajadores con responsabilidades familiares son fundamentales con este fin.
- 123.** Si bien se han realizado progresos hacia la igualdad de género, estos se han estancado en los últimos decenios, en particular debido al impacto de la pandemia de COVID-19. No obstante, esto no significa de ningún modo que los mandantes de la OIT estén inactivos. Acojo con agrado la amplia información proporcionada por los mandantes tripartitos de la OIT sobre las medidas adoptadas en sus países a fin de promover la igualdad de género en el trabajo. Estas comprenden legislación, políticas y estrategias nacionales, iniciativas de diálogo social y convenios colectivos, así como campañas y otras medidas de sensibilización.
- 124.** Permítanme abordar algunos de los puntos planteados. En lo que respecta a la perspectiva temática del Estudio General, el enfoque adoptado por la Comisión de Expertos ha reflejado las contribuciones esenciales de los instrumentos examinados para lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, tal como han puesto de relieve las discusiones del Consejo de Administración y la Declaración del Centenario. En relación con esto, me complace tomar nota de que en las discusiones se han destacado las interrelaciones fundamentales entre los instrumentos examinados, así como con otras normas internacionales del trabajo pertinentes, tales como el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). El objetivo del Estudio General es ofrecer una visión global de la legislación y la práctica existentes en los Estados Miembros, es decir, mostrar en qué medida los Miembros han hecho efectivas las normas examinadas, incluidas las nuevas leyes o las prácticas o tendencias emergentes, con independencia de que fueran adoptadas ampliamente o por un número limitado de países. También tiene por objeto reflexionar sobre los retos que plantea la ratificación, cuando se proporciona información al respecto en las memorias recibidas.
- 125.** En relación con licencia de paternidad y de larga duración, la Comisión de Expertos ha recordado que una serie de países han introducido este tipo de licencias en su legislación nacional a fin de adaptarse a los cambios sociales, demográficos e institucionales. La Comisión ha acogido con agrado esta tendencia como una buena práctica que ayuda a los trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. En lo que respecta a la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas y lactantes y sus hijos, la Comisión de Expertos ha puesto énfasis en que una atención médica asequible y adecuada, incluida la atención prenatal, es esencial para garantizar que las mujeres no tengan que elegir entre la salud y la seguridad de los ingresos. A este respecto, la Comisión de Expertos ha recordado que las medidas de protección de la salud para el embarazo y la maternidad no deberían constituir una carga únicamente para las empresas, sino que son una responsabilidad compartida de los Gobiernos y la sociedad.



- 126.** Por último, observo que su comisión ha subrayado la necesidad de que los Gobiernos se centren junto con los trabajadores y los empleadores en las políticas transversales, con miras a lograr la igualdad de género. Estas deberían promover el cambio social, afrontar los obstáculos estructurales y combatir los estereotipos de género. Las medidas adoptadas también deberían responder a la evolución del mundo del trabajo, protegiendo al mismo tiempo a los trabajadores y tomando en consideración las necesidades de las empresas sostenibles.
- 127.** Me complace indicar que, a través de la Presidenta de la Comisión de Expertos, Sra. Graciela Dixon Caton, transmitiré todas las opiniones expresadas durante esta discusión a la Comisión de Expertos, en su próxima reunión que se celebrará en noviembre-diciembre de 2023. Una vez más, gracias por la oportunidad de participar en las labores de su comisión. Este es un aspecto muy valorado de nuestro compromiso constructivo. Espero con interés nuestro diálogo continuo.

Respuesta de la representante del Secretario General

- 128.** Quiero empezar expresando mi agradecimiento a todos los oradores que han contribuido al debate sobre el Informe General de la Comisión de Expertos y a la discusión en torno al Estudio General. En lo que se refiere al contenido del debate, he tomado nota de cuatro cuestiones sobre las que ustedes han manifestado puntos de vista interesantes o han solicitado más información a la Oficina.
- 129.** Permítanme abordar en primer lugar el papel de la Oficina con respecto a la promoción de la ratificación. He oído a los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores pedir que la Oficina tome un mayor protagonismo en dicho cometido, aunque tal vez desde una perspectiva diferente. Como se indica en el Programa y Presupuesto, la Oficina promueve activamente la ratificación de los convenios por parte de los Estados Miembros, y lo hace en el contexto de una campaña de ratificación específica que abarca todos los instrumentos: no solo evidentemente los convenios fundamentales, sino también los convenios técnicos y de gobernanza. La promoción de la ratificación en el contexto del seguimiento del GTT del MEN tiene como objetivo principal invitar a los Gobiernos que todavía son parte en convenios superados a ratificar el instrumento más reciente en el mismo ámbito, ya que para algunos de estos instrumentos superados el Consejo de Administración ha decidido una fecha de derogación. Dando seguimiento a estas decisiones, estamos promoviendo activamente la ratificación del instrumento más reciente por parte de esos Estados Miembros, y algunos de ustedes quizá estén familiarizados con las cartas que hemos enviado, así como con las pirámides de promoción que hemos preparado para tratar de facilitar la comprensión de las decisiones del GTT del MEN. Me transmite seguridad ver algunos gestos de asentimiento en la sala.
- 130.** Permítanme decir unas palabras más sobre cómo llevamos a cabo esta tarea. ¿Cómo promovemos la ratificación teniendo en cuenta algunos de los comentarios formulados por los miembros empleadores y la petición por parte de los trabajadores de que la Oficina tome más medidas al respecto? Lo primero que hacemos al promover la ratificación es abogar por la participación tripartita en este debate a nivel nacional y también ofrecer asistencia técnica si se solicita. Asesoramos sobre el contenido del convenio cuya ratificación se está considerando, y también prestamos asistencia técnica para llevar a cabo el análisis de la legislación y la práctica nacionales en relación con el convenio, con el fin de evaluar si existen lagunas que sería preciso cubrir, ya sea en la legislación del trabajo de los países en cuestión o en su práctica. También disponemos de una amplia cartera de servicios de asesoramiento técnico sobre reforma laboral, en el marco del cual proporcionamos memorandos técnicos muy detallados sobre la legislación que cabe ajustar en función de la ratificación prevista.



- 131.** En todas las partes de los servicios de asesoramiento técnico de la OIT, nos ofrecemos a facilitar la consulta tripartita. Por supuesto, no podemos imponerla, pero la alentamos encarecidamente y, cuando dicha consulta se acepta, la facilitamos. Así pues, sobre este punto deseo concluir diciendo que, dado que pronto empezaremos a planificar la ejecución de nuestro próximo Programa y Presupuesto, tendremos plenamente en cuenta los diversos comentarios y sugerencias que hemos escuchado en el marco de su discusión de hoy.
- 132.** El segundo punto que ha planteado usted se refiere a la información que se pone a disposición de su comisión sobre el seguimiento de las conclusiones. El portavoz de los miembros trabajadores ha subrayado la importancia de que se disponga de esta información y de que esta se actualice periódicamente. Así que solo quería asegurarle que hemos tomado buena nota de ello.
- 133.** Asimismo, he tomado nota de los comentarios a favor de la modernización de las actividades normativas, y me gustaría ponerlo en perspectiva en relación con el debate que acaban ustedes de mantener sobre el incumplimiento de la obligación de presentar memorias. Lo hago porque, en parte, la modernización de las actividades normativas va a modificar la manera de elaborar las memorias de ahora en adelante. Somos conscientes de que se trata de una carga que puede resultar pesada, en particular para los países que han ratificado varios convenios, y hemos iniciado una reflexión al respecto, como les dije en mi presentación de apertura. Al mismo tiempo, he oído también numerosos comentarios en los que se valora la asistencia técnica que presta la Oficina para ayudar a los países a cumplir sus obligaciones de presentación de memorias, y solo quiero dejar claro que, en el marco de la modernización de las actividades normativas de la OIT, uno de los objetivos de este programa de actividades es reforzar la asistencia técnica a escala nacional. Por lo tanto, es evidente que se tendrán en cuenta todas sus peticiones de que se preste más asistencia técnica para que todos los Estados Miembros cumplan plenamente su obligación de presentar memorias.
- 134.** Como indicó el miembro gubernamental de la República Centroafricana durante la discusión sobre los casos de incumplimiento grave, la Oficina pone a disposición una asistencia técnica que desempeña un papel importante para ayudar a los Estados Miembros a cumplir con sus obligaciones relacionadas con las normas. Me complace informarles de que se han cubierto los puestos vacantes de especialista en normas internacionales del trabajo y legislación del trabajo en Yaundé y San José, y que nuestros nuevos colegas siguen actualmente los debates de la Comisión para poder servir eficazmente a los mandantes de sus respectivas subregiones.
- 135.** Quisiera terminar mi respuesta mencionando su discusión sobre el Estudio General. El elevado número de oradores refleja, en mi opinión, la pertinencia del Estudio General y de lo oportuno de entablar un debate al respecto en el seno de su comisión. Como ha dicho el Presidente al clausurar la discusión, esta ha sido muy enriquecedora, y esto no es solo una formulismo, ya que he apreciado especialmente las numerosas intervenciones que han dado a conocer al conjunto de los miembros de la Comisión los últimos acontecimientos a escala nacional en relación con la modificación de la legislación y también a la adopción de políticas inclusivas en materia de igualdad de género. Esta información resulta muy útil. Algunos cambios aún no se habían puesto en nuestro conocimiento y el hecho de que ahora se reflejen en su informe permite aclarar el resultado del examen por parte de los órganos de control de la aplicación de los Convenios núms. 111, 156 y 183, que son importantes llegado este momento. Con este comentario final y mi más sincero agradecimiento por su participación en este debate, quisiera darles las gracias por su atención.



Observaciones finales

- 136. Miembros trabajadores:** Empezaré agradeciendo a la Oficina las explicaciones y respuestas que ha compartido con nuestra comisión. Hemos escuchado una serie de observaciones que, a decir verdad, no nos han sorprendido. Están en consonancia con las discusiones que ya hemos mantenido, que parecen cada vez más inútiles. En términos generales, diría que se derivan de un persistente malentendido sobre la independencia y autonomía de la Comisión de Expertos y la relación entre nuestras dos comisiones. En el marco del debate sobre el Estudio General, los miembros de la Unión Europea realizaron una excelente réplica sobre este tema, explicando muy bien esta importante distinción. Así que sí, hemos oído declaraciones sobre el respeto de la independencia de la Comisión de Expertos, pero, tan pronto como se pronuncian, estas declaraciones se cuestionan o se ponen en tela de juicio dadas ciertas peticiones que, entre otras cosas, socavan esta misma independencia. Ilustraré mi punto de vista retomando algunos puntos.
- 137.** Se expresaron ciertas inquietudes por el tamaño del Informe. Sin embargo, el Informe simplemente refleja los problemas detectados en la aplicación de las normas en todo el mundo. En nuestra opinión, convertirlo en una cuestión de cantidad no viene al caso. Ya hemos tenido ocasión de discutir la distinción que hace la Comisión de Expertos entre las solicitudes directas y las observaciones; de hecho, los miembros trabajadores también han pedido aclaraciones sobre este tema en el pasado. Ha llegado el momento de aceptar la autonomía de la Comisión de Expertos en la organización de su trabajo y la elección de la opción que considere más adecuada. La Comisión mantiene un diálogo permanente con los Estados Miembros y es capaz de valorar las herramientas que permitirán avanzar en los puntos que plantea.
- 138.** De paso, quisiera también corregir otro malentendido que sugiere que nuestra comisión debe examinar el Informe de la Comisión de Expertos de forma tripartita. No estamos aquí para corregir el Informe. Los miembros de la Unión Europea también señalaron a la atención esta cuestión durante la discusión sobre el Estudio General. No estamos aquí para corregir el Informe de la Comisión de Expertos, sino para mantener un diálogo sereno sobre la relación entre nuestras dos comisiones. Afirmar que las solicitudes directas impiden este examen es, en nuestra opinión, una afirmación muy aventurada.
- 139.** También se ha vuelto a sugerir que los Gobiernos lleven a cabo un ejercicio de evaluación antes de la ratificación. Nos gustaría tranquilizar a todo el mundo asegurándoles que, por lo que sabemos, ningún Gobierno procede a una ratificación a la ligera. Suele ser el resultado de un largo proceso que incluye el diálogo con los mandantes, en consulta con la Oficina. Pero lo más problemático de esta afirmación es la creencia de que el cumplimiento de un convenio ratificado es un estado fijo, de una vez y para siempre. De hecho, ocurre muy a menudo que un Gobierno cumple las obligaciones y luego ve cómo se deteriora la situación. Por eso tenemos órganos de control, porque si la ratificación garantizara el cumplimiento, no estaríamos hoy aquí y la labor de control no tendría sentido.
- 140.** También se ha reprochado a la Comisión de Expertos que haya acogido favorablemente la idea de lanzar una coalición para la justicia social, alegando que este punto aún se está debatiendo en el seno de la OIT. En nuestra opinión, esto pone en tela de juicio la autonomía de la Comisión de Expertos, cuyos miembros no son ni los secretarios de los mandantes tripartitos, ni sus portavoces. Tienen la libertad de expresarse en nombre de su comisión sobre una propuesta que entra dentro del mandato de la Organización, aunque aún no se conozcan sus modalidades precisas.
- 141.** También se reiteró la posición de los miembros empleadores en relación con el derecho de huelga. Hemos mencionado algunos puntos a este respecto, pero queremos reiterar nuestro



rechazo a que nuestra comisión se convierta en el escenario de un debate que debería desarrollarse en otro lugar. Por otra parte, no entiendo qué papel podría desempeñar la Comisión de Expertos en la resolución de esta diferencia de opinión, dado que la Constitución prevé los medios específicos para lograrlo, como hemos afirmado en varias ocasiones.

142. No me detendré en la interpretación unilateral que hacen los miembros empleadores del artículo 4 del Convenio núm. 98, puesto que ya hemos tratado este punto en el pasado y nuestro punto de vista es bien conocido y no ha cambiado. Me limitaré a señalar que la persistencia en esta vía no es compatible con el respeto de la autonomía de la Comisión de Expertos.
143. Los miembros trabajadores consideran que sería conveniente entablar discusiones que permitan avanzar hacia la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y sugieren encarecidamente que las propuestas que han formulado para mejorar el impacto del sistema de control sean objeto de un análisis y un debate en profundidad. La modernización no consiste en retomar constantemente discusiones obsoletas, sino en estudiar la manera de ofrecer perspectivas de futuro.
144. **Miembros empleadores:** En primer lugar, quisiera agradecer al Gobierno y a los miembros trabajadores sus valiosas e interesantes contribuciones a la discusión general y a la discusión sobre el Estudio General. También valoramos mucho la respuesta del representante del Secretario General y esperamos con interés la declaración del Profesor Ago en relación con la Comisión de Expertos. En efecto, la presencia del Profesor Ago en nombre de la Presidenta de la Comisión de Expertos y el diálogo permanente entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia son importantes, no solo para que los mandantes de la OIT comprendan mejor las exigencias normativas, sino también para facilitar la comprensión por parte de la Comisión de Expertos de las realidades y necesidades de los usuarios del sistema de control.
145. Por lo tanto, en nuestra opinión, es de suma importancia lograr la mayor convergencia posible entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, a fin de proporcionar una orientación eficaz y práctica a los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT. Deseamos responder a algunas de las observaciones formuladas por varios participantes en la discusión general.
146. En primer lugar, consideramos que la labor de la Comisión de Expertos es vital para el buen funcionamiento de la Comisión de la Conferencia y del control normativo periódico de las normas en su conjunto. En este sentido, es igualmente vital que la Comisión de la Conferencia aporte, de manera independiente, sus puntos de vista sobre la interpretación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo la realidad del mundo del trabajo. Estamos de acuerdo con los miembros trabajadores en que el control de las normas debe preservar el equilibrio. Sin embargo, esto significa que la Comisión de Expertos debe considerar, tanto las perspectivas de los miembros trabajadores como la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, tal y como se establece en la Declaración del Centenario. Contrariamente a las opiniones de los miembros trabajadores, la consideración de unas no significa el menoscabo del otro. De hecho, creemos que la Comisión de Expertos debería promover ambos puntos de vista por igual.
147. En segundo lugar, tenemos que señalar, una vez más y lamentablemente, la opinión clara de que la Comisión de la Conferencia no tiene mandato para discutir el derecho de huelga. La Comisión tiene una amplia competencia para examinar el cumplimiento por parte de los países de los convenios ratificados. Mientras la Comisión de Expertos siga brindando una interpretación detallada del derecho de huelga en el contexto del Convenio núm. 87, la Comisión de la Conferencia debe poder al menos responder. No consideramos que las propuestas discutidas por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2023 de



remitir el conflicto a la Corte Internacional de Justicia o a un tribunal interno sean, de hecho, el medio más eficaz de conciliar estos diferentes puntos de vista. Para empezar, estas propuestas no tienen en cuenta que el origen del conflicto es, de hecho, la interpretación de la Comisión de Expertos. En otras palabras, sin eso, no tendríamos este conflicto. Simplemente pedimos a la Comisión de Expertos y a la Oficina, como parte fundamental de los órganos de control de las normas, que faciliten una solución en lugar de seguir por el camino actual. Creemos firmemente que la cuestión de si deberían existir normas internacionales sobre el derecho de huelga y, en caso afirmativo, cómo deberían ser, solo puede abordarse de manera significativa a través del diálogo social y de los órganos disponibles y competentes de la OIT. Por ejemplo, una reunión técnica tripartita de la OIT o una discusión específica en la Conferencia sobre la legislación vigente y la práctica en los Estados Miembros en materia de derecho de huelga o un proceso de mediación, o incluso la posibilidad de establecer normas, podrían considerarse para intentar resolver la cuestión relativa a la interpretación existente. Lamentamos que este tipo de eventos tripartitos no se hayan celebrado antes y creemos firmemente que ha llegado el momento de considerar esta opción. Este enfoque podría garantizar que todos los mandantes de la OIT participen activamente en el proceso, que las soluciones se basen en el consenso y que los resultados adoptados sean universalmente pertinentes y aceptados.

148. Dicho esto, permítanme dejar claro que no pretendemos dar instrucciones a la Comisión de Expertos sobre cómo deben proporcionar evaluaciones no vinculantes sobre las cuestiones, pero sí consideramos que es importante que dicha Comisión no cree nuevas obligaciones más allá de lo que se ha pretendido y acordado por los mandantes tripartitos en la Conferencia. En otras palabras, no es aceptable que la flexibilidad para la aplicación concedida deliberadamente en los convenios a los Estados Miembros se vea luego restringida por interpretaciones unilaterales de la Comisión de Expertos.
149. Permítanme referirme ahora al Estudio General. Los miembros empleadores presentamos amplias contribuciones al Estudio General y también escuchamos muchas otras opiniones. Coincidimos con la Comisión de Expertos en muchos puntos, pero también expresamos respetuosamente nuestro desacuerdo con algunas de sus opiniones y conclusiones. Con ello, hemos querido contribuir a un debate más amplio y objetivo, y damos las gracias a quienes lo han hecho. Consideramos que los instrumentos seleccionados para el Estudio General son especialmente oportunos y pertinentes para nosotros en los tiempos que corren, sobre todo debido al hecho de que la pandemia del COVID-19 exacerbó las desigualdades persistentes para las mujeres y las niñas de todo el mundo. En nuestra opinión, la consecución de la igualdad de género y la no discriminación, el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad son fundamentales para el desarrollo social, económico y empresarial. Sin embargo, hemos expresado preocupaciones legítimas sobre el alcance, el contenido y la aplicación efectiva de los instrumentos examinados en el Estudio General, así como en relación con el formato del Estudio General. En general, hemos señalado a la atención de la Comisión la necesidad de promover una aplicación inclusiva, equilibrada y eficaz, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, para garantizar que se tengan debidamente en cuenta las realidades y las circunstancias.
150. Concluyendo, los miembros empleadores esperamos que continúen los intercambios entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos. Aguardamos con interés más oportunidades de diálogo para seguir construyendo la convergencia en materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo. Contamos con la Oficina, en particular con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que desempeña un papel decisivo en los trabajos preparatorios para facilitar el diálogo y la construcción de la convergencia.



151. Deseamos reafirmar nuestro pleno compromiso de seguir mejorando el sistema de normas internacionales del trabajo, incluido el control periódico de las normas, para garantizar que siga siendo creíble, pertinente, equilibrado y transparente, a medida que la OIT avanza en su segundo siglo de existencia. Para que el sistema de control de las normas contribuya a una recuperación sostenible y resiliente, es necesario contar con evaluaciones y recomendaciones claras, pertinentes y equilibradas. La experiencia pasada ha demostrado que, cuando la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos alcanzan puntos de vista convergentes, se obtienen respuestas más positivas de los Gobiernos y de los interlocutores sociales sobre el terreno, lo que conduce a un cumplimiento más rápido, mejor y más sostenible de las normas de la OIT, tanto en la legislación como en la práctica. La unidad en lo esencial parece aún más importante ante un mundo incierto, al que nos enfrentamos cada vez más, como demuestran la pandemia y la guerra en Ucrania.

C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución

Estudio General: Alcanzar la igualdad de género en el trabajo

152. La Comisión dedicó dos sesiones a la discusión del Estudio General realizado por la Comisión de Expertos relativo a: 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). El acta de esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente informe.

Observaciones finales

153. En la sesión de adopción de la conclusión de la discusión, los miembros de la Comisión formularon las declaraciones siguientes.
154. **Miembros empleadores:** La discusión sobre el Estudio General fue muy interesante. En ella se expresaron muchos puntos de vista diferentes de una manera que creo que se refleja muy bien y de forma muy exhaustiva en el informe. Creo que servirá no solo como acta de nuestro debate sino como plataforma o directriz para que nos centremos en una serie de cuestiones de importancia para todos. La igualdad de género es una cuestión especialmente importante en todo el mundo, y este informe contribuirá a reforzar el debate y servirá de herramienta tanto para los Gobiernos, como para los empleadores y los trabajadores. Recomendando el informe a la Comisión.
155. **Miembros trabajadores:** Estamos encantados de poder adoptar unas conclusiones firmes que tienen en cuenta el rico debate que hemos mantenido. No podría haber sido de otro modo con un tema tan fundamental como el de este año. La igualdad de género está en el centro del mandato de la OIT, en el centro de la promoción y el logro de la justicia social y el trabajo decente. El Estudio General nos ha permitido no solo poner de relieve los progresos realizados en algunos países, sino también tomar plena conciencia de la situación precaria de muchas mujeres de numerosos países. No podemos negar que aún tenemos que hacer frente a muchos retos enormes para lograr la igualdad de género. Las mujeres siguen sufriendo importantes desventajas en el mundo del trabajo. Estas desventajas suelen acumularse. También se enfrentan a formas menos visibles de discriminación, como la indirecta y la interseccional. La proporción de mujeres en la economía informal, en sectores específicos y en formas precarias de empleo, suele ser mayor. Estos sectores o formas de empleo tienen



muchas carencias en términos de cobertura de la protección social y suelen caracterizarse por salarios mucho más bajos, lo que penaliza gravemente a las mujeres en todos los aspectos de su vida. La dinámica persistente de la segregación profesional también se pone de relieve en nuestras conclusiones. Esta dinámica está causada por la extendida percepción social en relación con el reparto de funciones entre hombres y mujeres y la distribución desigual de las responsabilidades familiares. Tenemos que combatir estas percepciones anticuadas y reequilibrar el reparto desigual de funciones.

- 156.** También debatimos ampliamente la discriminación específica y persistente a la que se enfrentan las madres. La protección de la maternidad es fundamental para lograr la igualdad de género. La adopción de medidas que ofrezcan una protección integral de la maternidad, en particular la atención médica materna, las medidas sanitarias y de seguridad, la licencia de maternidad y las prestaciones correspondientes revisten una importancia crucial. La Comisión de Expertos observó que imponer la financiación directa, total o parcial, de estas medidas por parte de los empleadores podría provocar en la práctica una discriminación contra las mujeres. Aunque lo ideal sería que un empleador que desee desarrollar un negocio sostenible se asegure de que su empresa cumpla plenamente las obligaciones en materia de no discriminación, nuestras conclusiones instan a los Estados Miembros a avanzar progresivamente hacia sistemas de seguridad social basados en cotizaciones o en mecanismos de financiación mixtos. Estos mecanismos deben basarse necesariamente en los principios de financiación colectiva, solidaridad y reparto de riesgos. Tales sistemas solo pueden funcionar si los empleadores se comprometen plenamente a garantizar la parte de contribución que les corresponde, sin tratar constantemente de reducir sus cotizaciones.
- 157.** La igualdad de género no caerá del cielo. Requiere compromiso e inversión. Los Estados Miembros deben asegurarse de que invierten en servicios e infraestructuras de asistencia de calidad que permitan un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, tanto dentro de las familias como entre estas y el Estado. No hay que subestimar el potencial de las economías digital y verde para promover la igualdad de género. Estas economías ofrecen oportunidades de empleo para las mujeres. Los numerosos retos que acabo de mencionar exigen que redoblemos nuestros esfuerzos y adoptemos enfoques nuevos para afrontarlos. Se trata de una responsabilidad compartida. Tanto los Estados Miembros como los interlocutores sociales deben velar por que las políticas y medidas encaminadas a la igualdad de género se apliquen efectivamente en el lugar de trabajo. También deben promover activamente los profundos cambios sociales necesarios. Solo a través de un diálogo social tripartito sólido, en el que las mujeres estén plenamente representadas, podrá alcanzarse la igualdad de género.
- 158.** No debe infravalorarse el papel protagonista de nuestra Organización en la consecución de este objetivo. En nuestras conclusiones, recordamos la importancia de la asistencia técnica prestada por la OIT en este ámbito. Las actividades de investigación de la OIT también son fundamentales. En particular, permitirán elaborar directrices más precisas que puedan orientar a los Estados Miembros en la elaboración de políticas y medidas eficaces con miras a avanzar definitivamente hacia la igualdad de género.
- 159.** Nuestras conclusiones acaban con un llamamiento a todos los Estados Miembros que aún no han ratificado los convenios examinados en el Estudio General para que consideren la posibilidad de ratificarlos. Este mensaje no puede ser más claro, y esperamos que sea escuchado y puesto en práctica en muchos Estados Miembros. Ratifiquemos los Convenios núms. 111, 156 y 183. Además, los Estados Miembros que deseen abordar plenamente la desigualdad de género pueden considerar la posibilidad de ratificar otros convenios. Hemos visto que muchos otros convenios también pueden contribuir a alcanzar la igualdad de género.



Ratifiquemos también todos esos convenios. Por lo tanto, pedimos a la OIT que dé seguimiento a estas conclusiones y siga haciendo todo lo posible para promover la ratificación de todos los convenios pertinentes para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Resultado de la discusión del Estudio General

160. La Comisión aprobó la conclusión de dicha discusión, cuyo texto se reproduce a continuación.

Introducción

- 161.** La Comisión acogió con satisfacción la oportunidad de examinar el Estudio General realizado por la Comisión de Expertos *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, que abarcaba seis instrumentos pertinentes para la igualdad de género: 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).
- 162.** La Comisión observó que este es el primer estudio general que considera conjuntamente las normas de la OIT sobre discriminación, protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares, así como también el primer estudio general que examina el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 sobre protección de la maternidad. La Comisión destacó las interrelaciones esenciales entre los instrumentos examinados, así como con otras normas internacionales del trabajo pertinentes, como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- 163.** La Comisión destacó el hecho de que el Estudio General se haya elaborado en un momento oportuno y puso de manifiesto que la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en el trabajo constituyen el núcleo del mandato de la OIT para promover y hacer realidad la justicia social y el trabajo decente. Recordó los compromisos afirmados en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, 2019, con objeto de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador y la realización efectiva de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato. El *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, y la *Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo*, ambos adoptados en 2021, reafirmaron y reforzaron dichos compromisos.

Situación y necesidades de los Estados Miembros

- 164.** La Comisión saludó las numerosas y diversas medidas adoptadas por los mandantes tripartitos en muchos países con vistas a la ratificación y aplicación de los instrumentos, en particular mediante una definición amplia de la discriminación de género en la legislación, políticas y estrategias nacionales inclusivas, iniciativas de diálogo social, convenios colectivos y medidas de sensibilización pública.
- 165.** No obstante, la Comisión expresó su preocupación por el hecho de que, a pesar de los importantes avances logrados en las últimas décadas, el progreso se ha estancado en algunos países, e incluso se han producido retrocesos debido al impacto y las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19. Señaló que, en ciertas partes del mundo, las mujeres siguen teniendo que hacer frente a la acumulación de importantes desventajas en el mercado



laboral, y que la discriminación en el empleo y la ocupación, así como la violencia y el acoso en el trabajo, siguen siendo generalizados.

166. Al tiempo que tomaba nota de los marcos legislativos y políticos nacionales existentes para eliminar la discriminación, la Comisión destacó que las medidas adoptadas a menudo se quedaban cortas para superar los problemas actuales, como las formas cambiantes y menos visibles de discriminación, incluida la discriminación indirecta e interseccional. También observó que persistían deficiencias en la cobertura, especialmente en relación con la economía informal y otros sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos que pueden quedar fuera de los marcos normativos generales.
167. Asimismo, la Comisión expresó su preocupación por la persistente dinámica de segregación profesional por razón de género. Observó que los obstáculos estructurales al empleo, las percepciones sociales generalizadas sobre la distribución de funciones entre hombres y mujeres, y la desigual asunción de las responsabilidades familiares, a menudo llevan a las mujeres a trabajar en formas de empleo o en sectores u ocupaciones tradicionalmente considerados «femeninos», a veces caracterizados por un trabajo poco calificado y una escasa protección laboral, en particular salarios más bajos y un seguro social deficiente. También suelen encontrar más obstáculos para acceder a puestos de alto nivel y directivos.
168. Además, la Comisión recordó que la protección de la maternidad es indispensable para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los ingresos de las mujeres embarazadas y lactantes. Si bien expresó su reconocimiento por las medidas adoptadas por los Estados Miembros para mejorar la protección de la maternidad, también manifestó su preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias basadas en la maternidad, incluso en relación con la contratación, la remuneración y la terminación del empleo. También declaró que, en muchos países, deben mejorarse el acceso a una protección integral de la maternidad, en particular la atención médica, las medidas de protección de la salud y la seguridad maternas, la licencia de maternidad y las prestaciones económicas conexas. La Comisión consideró necesario pasar progresivamente de los mecanismos de rendición de cuentas de los empleadores al establecimiento de regímenes de seguridad social a través de los cuales se financien las prestaciones de maternidad. La Comisión alentó además a los Estados Miembros interesados a pasar a mecanismos de financiación basados en impuestos, cotizaciones o en sistemas mixtos, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, a fin de garantizar una mejor protección de los trabajadores y lograr la igualdad de trato.
169. La Comisión acogió con agrado el hecho de que en muchos países se adoptaran cada vez más medidas para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Esto incluye la provisión de modalidades de trabajo flexibles y el establecimiento de políticas de licencias por motivos familiares, incluidas las licencias parentales y de paternidad, así como la prohibición explícita de la discriminación basada en las responsabilidades familiares. No obstante, hizo hincapié en la urgente necesidad de invertir en servicios de cuidado de calidad, políticas de cuidado e infraestructuras pertinentes para la prestación de cuidados, por ejemplo, servicios destinados al cuidado de los niños con horarios de apertura ampliados, con vistas a proporcionar soluciones eficaces que permitan a los padres trabajadores con responsabilidades familiares la oportunidad de ejercer su empleo u ocupación y mantenerlos.
170. Habida cuenta de las constantes transformaciones del mundo del trabajo, la Comisión observó que las economías digital y verde ofrecen nuevas oportunidades para lograr la igualdad de género efectiva. La Comisión también observó que, además de la inversión en la economía del cuidado, la transición de la economía informal a la formal y la igualdad de acceso de las



mujeres a las tecnologías digitales son necesarias para impulsar un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Compromisos comunes

- 171.** La Comisión acogió con beneplácito el amplio compromiso expresado por los mandantes tripartitos con respecto a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Convino en la urgencia de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizar una protección plena y efectiva de la maternidad y asegurar el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin que se plantee un conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares.
- 172.** La Comisión reconoció que, cuando las personas pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e interseccional tiende a agravar y exacerbar las desigualdades y formas de discriminación existentes. Asimismo, reconoció la naturaleza sutil y menos visible de las formas indirectas de discriminación y la necesidad de adoptar nuevos enfoques jurídicos para abordarlas.
- 173.** La Comisión reconoció que no puede haber plena igualdad de género en el trabajo en un contexto amplio de desigualdad generalizada, y que el avance de la igualdad de género es una responsabilidad compartida. A este respecto, un enfoque integrado y con visión de futuro debería promover el cambio social, superar las barreras estructurales y proteger a los trabajadores. Subrayó también que los interlocutores sociales deben contribuir activamente a promover el cambio social y que les corresponde parte de la responsabilidad de garantizar que las políticas y medidas se apliquen de forma eficaz en el lugar de trabajo.
- 174.** Asimismo, la Comisión destacó el papel esencial de los interlocutores sociales en la elaboración, adopción y aplicación de medidas políticas transversales inclusivas para aplicar los seis instrumentos. Recordó que el diálogo social y el compromiso activo de los interlocutores sociales son esenciales para promover una amplia apropiación de las medidas acordadas y garantizar que se apliquen, supervisen, evalúen y revisen eficazmente para responder a la evolución de las necesidades y realidades. Asimismo, la Comisión hizo hincapié en la importancia de la participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social como factor propicio en este ámbito.



Medios de acción de la OIT

- 175.** La Comisión exhortó a los mandantes de la OIT a que intensifiquen sus esfuerzos para eliminar la discriminación y alcanzar la igualdad de género. Con este fin, destacó la posibilidad de pedir, en caso necesario, la asistencia técnica de la Oficina para reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos y ayudarlos así a desarrollar marcos legislativos y de políticas sólidos, eficaces, globales y transversales que permitan aplicar plenamente los instrumentos examinados. Estos deberían abordar todas las formas de discriminación mediante definiciones y prohibiciones claras, subsanar cualquier deficiencia en la cobertura, tanto en la legislación como en la práctica, superar los obstáculos estructurales y persistentes, facilitar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos, orientar el cambio social mediante la sensibilización y promover de manera activa la igualdad de género en el trabajo, la protección de la maternidad y la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares.
- 176.** La Comisión manifestó su esperanza en que la Oficina siguiera llevando a cabo las investigaciones necesarias sobre la aplicación de los instrumentos examinados para elaborar

nuevas orientaciones que pudieran ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes, en particular sobre el acceso a una atención médica de maternidad de calidad y sobre la elaboración de políticas de licencias de cuidados, así como para definir posibles respuestas a las realidades actuales y nuevas, como por ejemplo enfoques globales e innovadores que aborden las necesidades de los mandantes de la OIT. Al tiempo que subrayaba que los datos estadísticos desglosados por sexo son cruciales para aplicar y hacer cumplir eficazmente los instrumentos examinados, la Comisión señaló el valor de la asistencia técnica de la OIT a este respecto y pidió a la Oficina que siguiera recopilando, analizando y difundiendo datos estadísticos comparativos sobre la igualdad de género, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, puso de relieve la importancia de garantizar, entre otras cosas mediante la asistencia técnica, que a los órganos pertinentes que se encargan de hacer cumplir la ley —en especial las inspecciones del trabajo, otros trabajadores de la administración del trabajo y los ministerios competentes, así como las organizaciones de trabajadores y de empleadores—, se les dote de los recursos y que dispongan de suficientes conocimientos técnicos y capacidades.

177. La Comisión invitó a los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho a que consideren la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 111, 156 y 183. Los Estados Miembros podrán recurrir, si así lo desean, a la asistencia técnica de la Oficina para evaluar los posibles obstáculos a la ratificación y las formas de superarlos.
178. La Comisión alentó a la OIT a proseguir sus esfuerzos para promover la ratificación de los Convenios núms. 111, 156 y 183, y a proporcionar a sus mandantes la asistencia necesaria en la materia. Cuando proceda, la OIT también podría prestar asistencia para contemplar la ratificación de otras normas de la OIT consideradas pertinentes para lograr la igualdad de género en el trabajo.
179. Por último, la Comisión pidió a la Oficina que tenga en cuenta el Estudio General *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, la discusión tripartita posterior y el resultado de esta discusión en la labor de la OIT en este ámbito. Afirmó que confía en que el Estudio General contribuya a la discusión recurrente de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024 sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado; a la labor del GGT del MEN, en particular en relación con su examen de las normas de protección de la maternidad en septiembre de 2023; así como a las políticas transformadoras que se reclaman en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1 (Fin de la pobreza), 3 (Salud y bienestar), 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

* * *

D. Cumplimiento de las obligaciones específicas

1. Casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas

180. Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Tal como se explica en el documento D.1, parte X, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; «llamamientos



urgentes» —omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años—; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados; omisión de la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al menos siete reuniones, y omisión de la obligación de indicar 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 en virtud de los artículos 19 y 22. La Presidenta explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos. Las actas de esta discusión figuran en la sección III de la segunda parte de este informe.

1.1. Incumplimiento de la obligación de someter los convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes

181. De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de doce meses o, excepcionalmente, de dieciocho meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas, informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.
182. La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el Informe de la Comisión de Expertos solo mencionaba a aquellos Gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 99.^a reunión (2010) a la 108.^a reunión (2019)), debido a que la Conferencia no había adoptado ningún convenio ni recomendación durante las 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 105.^a (2016) y 107.^a (2018) reuniones). Se estimó que ese periodo de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.
183. La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos Gobiernos han solicitado la asistencia de la Oficina para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.
184. La Comisión recuerda que el respeto de la obligación de someter los convenios, los protocolos y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recordó asimismo que los Gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.



- 185.** La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Angola, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.** La Comisión expresó su firme esperanza de que los Gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.

1.2. Omisión de la obligación de enviar memorias e informaciones sobre los convenios ratificados

- 186.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos Gobiernos solicitaron la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además, insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los Gobiernos interesados que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión reiteró que la Oficina puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.
- 187.** La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2022, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución) fue del **70,9** por ciento (65,9 por ciento para la reunión de 2021). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **76,2** por ciento (frente al 74,2 por ciento en junio de 2022).
- 188.** La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Comoras, Dominica, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.**
- 189.** La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Granada, Islas Cook, Islas Marshall, Líbano, Macedonia del Norte, Sudán, Tuvalu y Vanuatu.**
- 190.** La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna 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 que finalizó en 2022 a los países siguientes: **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.**



1.3. Llamamientos urgentes

- 191.** A raíz de la decisión de la Comisión de Expertos de instaurar una nueva práctica que consiste en hacer llamamientos urgentes para los casos que correspondan a países que, en virtud del artículo 22 de la Constitución, no han enviado las memorias debidas desde hace al menos tres años y las primeras memorias desde hace al menos tres años, y en señalar ese caso a la atención de la Comisión, esta invitó a los países que se encuentran en ese caso a transmitir información, en el momento del examen de casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias, y expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de **Antigua y Barbuda, Dominica, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Vanuatu y Yemen** presenten sus memorias debidas lo antes posible.
- 192.** La Comisión puso en conocimiento de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos podría examinar a fondo la aplicación de los convenios en cuestión en su próxima reunión, a partir de la información de carácter público de la que disponga, aunque el Gobierno no haya enviado la memoria correspondiente. Además, la Comisión recuerda la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

1.4. Envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones

- 193.** La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los estudios generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión expresó la firme esperanza de que los Gobiernos concernidos cumplan en el futuro con su obligación de envío de estas memorias y reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.
- 194.** La Comisión tomó nota de que, en los últimos cinco años, ninguno de los siguientes países ha suministrado las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones correspondientes, solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber: **Albania, Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Haití, Islas Marshall, Liberia, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.**

1.5. Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- 195.** La Comisión celebra que ningún Estado Miembro haya dejado de indicar el nombre de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, 2) de la Constitución, se habrían comunicado copias de las memorias enviadas a la OIT en virtud de los artículos 19 y 22, en los últimos tres años. La Comisión ha recordado que el respeto de la obligación de los Gobiernos de comunicar memorias e informaciones a las organizaciones de empleadores y de trabajadores es una exigencia de la máxima importancia para garantizar la participación de estas en los mecanismos de control de la OIT. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto indique la existencia de una verdadera dinámica de diálogo social tripartito en el conjunto de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión alienta a los Estados Miembros a perseverar en esta vía.

2. Aplicación de los convenios ratificados

- 196.** La Comisión tomó nota con **interés** de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 122 de su informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los Gobiernos como



consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 125 de su Informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.

- 197.** En la presente reunión, la Comisión de la Conferencia examinó 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios ⁶.

2.1. Casos especiales

- 198.** La Comisión consideró que se debían señalar a la atención de la Conferencia las discusiones que tuvieron lugar con respecto a la aplicación del Convenio núm. 111 por parte de Afganistán. Las actas completas de la discusión de este caso y las conclusiones de la Comisión se reproducen en la segunda parte del Informe. Las conclusiones de la Comisión también se reproducen a continuación.

3. Participación en la labor de la Comisión

- 199.** La Comisión expresó su gratitud a los **24** Gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales en relación con su país.
- 200.** Sin embargo, la Comisión **lamentó** que los Gobiernos de los siguientes países no tomaran parte en las discusiones relativas al cumplimiento por sus países de las obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, Chad, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Iraq, Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Malta, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Malvinas (Falkland), República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu, Ucrania, Uganda y Vanuatu.**
- 201.** En general, la Comisión **lamentó** el elevado número de casos de incumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. La Comisión observa que ciertos Gobiernos transmitieron informaciones escritas después de la sesión dedicada al examen de esta cuestión. Si bien reconoce los esfuerzos realizados a este respecto, la Comisión confía que, en el futuro, los Gobiernos irán más rápido a fin de permitirle proceder a este examen con pleno conocimiento de causa. La Comisión recordó a los Gobiernos que pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para superar toda dificultad a este respecto.

E. Conclusiones adoptadas tras el examen de los casos individuales

- 202.** Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, que se celebraron en abril de 2023, se decidió presentar las conclusiones adoptadas tras el examen

⁶ La información presentada por los Gobiernos, las deliberaciones, y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección C de la segunda parte de este informe.



de los casos individuales en la primera parte del Informe. Las conclusiones adoptadas este año se presentan a continuación.

Líbano (ratificación: 1977)

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

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.

Nigeria (ratificación: 2002)

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

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 desciendan 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.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

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.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

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.



Afganistán (ratificación: 1969)

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

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.

Camboya (ratificación: 1999)

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

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.

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.

Indonesia (ratificación: 1957)

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

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 por que 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.

Italia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1952)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1981)

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;
- 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.

Liberia (ratificación: 1962)

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

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 conexas 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.

Macedonia del Norte (ratificación: 1991)

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

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)

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. Zotiakobanjina 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 de Trabajo, a fin de armonizarlos con el Convenio;
- anule, inmediata e incondicionalmente la condena del Sr. Zotiakobanjina 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.

Gabón (ratificación: 2014)

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

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.

Filipinas (ratificación: 1953)

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

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.



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)

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.

Turkmenistán (ratificación: 1997)

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

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.

Armenia (ratificación: 1994)

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

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.

Países Bajos - Sint Maarten

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

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.

Camerún (ratificación: 1970)

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

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.



Costa Rica (ratificación: 1966)

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

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.



Guatemala (ratificación: 1952)

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

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.



Perú (ratificación: 1960)

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

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.

El Salvador

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

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.

Guinea-Bissau (ratificación: 1977)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

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.

Nepal (ratificación: 2002)

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

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;
- adopte 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 artículos 66, 3), 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.



F. Adopción del Informe y observaciones finales

203. La Comisión aprobó su informe en su tenor enmendado.

204. Miembros empleadores: Ha sido un debate muy rico e interesante, en particular para mí que es la primera vez que ejerzo de portavoz. Ahora siento un gran respeto por mi predecesora la Sra. Sonia Regenbogen y por mi homólogo el Sr. Marc Leemans por todo el trabajo que requiere este proceso. Ha sido una experiencia bastante esclarecedora y debo decir que mi admiración por el modo de funcionamiento del sistema es ahora mayor si cabe. Como todos sabemos, el proceso de presentación de memorias antes del 1.º de septiembre se traduce en una enorme cantidad de trabajo entre bastidores en la Oficina y en el Departamento de Normas del Trabajo, que se plasma ulteriormente en un proyecto de informe que se traslada a la Comisión de Expertos, la cual, en última instancia, añade sus opiniones, que se concretarán en el Informe que todos conocemos y que, por supuesto, constituye la base de nuestra labor en la presente Comisión. Así pues, el aspecto cíclico de semejante volumen de trabajo es monumental y, sin embargo, todo se hace a tiempo. Quiero rendir tributo a la Oficina por ello y por la labor exhaustiva que realiza, porque ese material, así como las aportaciones de los Gobiernos, es el que nos sirve de base para extraer conclusiones

205. Quiero expresar mi agradecimiento a los Gobiernos que han contribuido tan activamente durante todo el proceso. Además de las memorias, la información adicional que recibimos de ellos dota al trabajo que realizamos de color, sabor y conexión con la vida real. Ayuda enormemente a los miembros trabajadores y empleadores a redactar las conclusiones a las que llegamos. Soy muy consciente de que las conclusiones no siempre son del agrado de los Gobiernos que las reciben. Hay veces en que se pide a la Comisión que haga cosas que son menos agradables de lo que a ellos les gustaría. Sin embargo, observamos también —y he recibido muchos comentarios al respecto de miembros del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores—, que las reflexiones son de hecho equilibradas y justas y que la Comisión escucha lo que se dice y traduce esa información en una solución viable para ellos.
206. Quiero rendir homenaje asimismo a los miembros trabajadores y, en particular, a mi homólogo Marc Leemans, que ha sido increíble conmigo, no solo haciendo gala de buen humor sino también de paciencia mientras aprendo a desempeñarme en estas funciones. Ha demostrado tener gran experiencia y conocimientos en cuanto a la articulación del proceso. Ambos venimos de un largo historial de relaciones laborales y negociación colectiva, y la sensación del proceso no nos es ajena, si bien la mecánica del mismo tiene siempre aspectos nuevos para mí y para Marc. Les agradezco la paciencia que han tenido conmigo a lo largo del proceso. Hemos cumplido los plazos y creo que hemos obtenido unos resultados aceptables para una mayoría, lo que es una buena noticia.
207. Por último, quiero expresar mi reconocimiento al equipo que me acompaña, que ha realizado un enorme trabajo entre bambalinas, así como al equipo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y al equipo de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP). Lo he visto esta mañana en la reunión de los miembros empleadores. Es un poco como ser cirujano: puedes hacer el trabajo porque tienes un equipo de primera línea detrás de ti que, cuando sacas la mano, te va a facilitar la herramienta adecuada en el momento adecuado, recordándote amablemente que te asegures de volver a tener disponibles todas las herramientas antes de cerrar el caso. Dicho todo esto, me gustaría terminar dando las gracias a todos los presentes: ha sido una gran experiencia y ya estoy deseando que llegue el año que viene.
208. **Miembros trabajadores:** Hemos llegado al final de nuestra reunión. Es hora de hacer balance. Ya podemos afirmar que hemos mantenido un debate interesante, franco y, en general, fructífero. Quisiera subrayar que todos los casos que hemos examinado tenían un motivo para figurar en la lista y han sido objeto de un acuerdo consensuado. No hay ninguna razón para tener reservas a este respecto. Recordamos que el ejercicio de determinadas responsabilidades implica asumir las consecuencias. Lo mismo se aplica a la presencia de los Gobiernos cuyos casos son objeto de debate. El hecho de estar en la lista larga entraña tomar disposiciones para estar presente en Ginebra desde el inicio de la Conferencia.
209. La adopción de las conclusiones ilustra la capacidad de nuestra Comisión de llegar a acuerdos a pesar de las diferencias de opinión. Observo de paso que hemos sido capaces de llevar a cabo nuestras discusiones dentro del tiempo y los plazos previstos. Las preocupaciones que algunos tenían al respecto han resultado ser injustificadas.
210. Me refería hace un instante a la franqueza de nuestros debates. Pienso en particular en los que hemos dedicado al derecho de huelga. Cada Grupo ha tenido la oportunidad de reafirmar su posición al respecto. La discusión de algunos casos ha tenido el mérito de demostrar que ya no hay lugar para más diálogo y que, sin duda, hemos llegado al límite de esta discusión. Por lo tanto, ya es hora de activar las opciones que ofrece la Constitución para poner fin a esta disputa, que ha persistido durante demasiado tiempo. Ha llegado el momento de garantizar la seguridad jurídica en lo relativo a esta cuestión.



211. Nuestra Comisión también ha podido reflexionar sobre su lugar y sus vínculos con los demás órganos de control, en particular con la Comisión de Expertos. Nuestro Grupo ha tomado nota del encuentro entre los Gobiernos y la Comisión de Expertos, y nos remitimos a los comentarios realizados al respecto.
212. Nos hemos acostumbrado a recordar el apego de los miembros trabajadores a la independencia y autonomía de la Comisión de Expertos. A riesgo de repetirnos por enésima vez, no existe ninguna divergencia entre nuestras dos Comisiones. En cambio, hay algunas discrepancias entre los miembros empleadores y los miembros trabajadores sobre un número muy limitado de temas. La estabilidad, la credibilidad y el equilibrio del sistema de control requieren que la Comisión de Expertos no se centre en esas discrepancias. Su misión la obliga a formarse su propia opinión sobre estas cuestiones en el marco de un diálogo permanente con los Estados Miembros. Algunas personas piden regularmente una mayor convergencia entre nuestras dos Comisiones. No parecen darse cuenta de que casi en el 95 por ciento de las cuestiones que tratamos, esta convergencia ya existe, puesto que nuestras conclusiones coinciden con las observaciones de la Comisión de Expertos. Es cierto que a veces hay matices diferentes, que se explican esencialmente por la naturaleza de nuestra Comisión, cuyo papel es distinto al de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores están convencidos de que hay que avanzar y dejar atrás este debate estéril. Debemos garantizar la seguridad jurídica y reflexionar sobre las vías y los medios para mejorar nuestro impacto sobre la realidad.
213. El mandato de la OIT es reconocer y defender los derechos de los trabajadores. Todas las acciones de la OIT deben girar en torno a este objetivo. Esto es lo que se designa mediante una noción que engloba algo más amplio, a saber, la justicia social. Los derechos de los trabajadores son el rasero con el que se miden todas las acciones y proyectos. No necesito recordarles lo elocuente que es la Declaración de Filadelfia a este respecto. Subraya que todos los programas y las acciones deben evaluarse a la luz de este objetivo fundamental. Como prueba de ello, basta leer cualquier instrumento de la OIT para darse cuenta de que esta es la finalidad que se persigue, y que los demás aspectos no son más que medios para alcanzarla. Asimismo, me gustaría señalar que la resolución adoptada por la Conferencia en 2007 afirma inequívocamente que el respeto de las normas internacionales es una condición para la sostenibilidad de las empresas.
214. Habida cuenta de estas consideraciones, no podemos sino expresar nuestro asombro ante los intentos de equiparar los derechos de los trabajadores con el desarrollo de empresas sostenibles. No existe equivalencia entre ambas cuestiones. Garantizar los derechos de los trabajadores es el objetivo que hay que perseguir, y las empresas sostenibles no son más que un medio para lograrlo. Es nuestro deber que no se produzcan este tipo de confusiones, porque si queremos hacer avanzar una idea, esta debe ser inequívoca.
215. No puedo ceder la palabra sin pronunciar, como es mi costumbre, unas palabras de agradecimiento. En nombre de los miembros trabajadores, quiero expresar mi más sincero agradecimiento: al Presidente de nuestra Comisión, que ha dirigido nuestros trabajos con serenidad; a la Ponente, por su concienzudo trabajo; a toda la Secretaría, por la ingente labor que ha realizado; en particular, me gustaría dar las gracias a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, por su incansable compromiso y el de su equipo; a los intérpretes y el servicio audiovisual; a los delegados que han contribuido a nuestros debates por su aportación, y al portavoz de los miembros empleadores, Paul Mackay, que ha recibido su bautismo de fuego.
216. Por supuesto, quiero dar las gracias a mi Grupo, el Grupo de los Trabajadores, por su participación activa y su solidaridad. En especial, me dirijo a aquellos que han aceptado actuar



como portavoces en determinados casos. Me gustaría mencionar a: Catherine Schlachter, Nina Mjoberg, Mikyung Ryu, Tjalling Postma, Stephen Russell, Zingiswa Losi, Clare Middlemas, Alejandra Ortega Fuentes y Marta Pujadas; todos mis colaboradores directos, los de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y también los de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Les agradezco a todos su atención y les deseo lo mejor para el futuro.

- 217. Miembro gubernamental de Suecia, hablando 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, Georgia, país candidato potencial a la adhesión, e Islandia y Noruega, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración. En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro más profundo agradecimiento al Presidente de la Comisión por su eficaz dirección de los debates y su excelente gestión del tiempo. Agradecimiento que hacemos extensivo a los Vicepresidentes y a la Ponente por su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficacia. También damos las gracias a la Oficina por su apoyo y orientación durante todas las sesiones. Apreciamos que se haya retomado el programa de trabajo anterior a la pandemia de COVID-19, que se hayan examinado 24 casos y que la reunión haya sido totalmente presencial.
- 218.** Acogemos con beneplácito los debates y el enfoque positivo y al compromiso de los mandantes en el proceso. La Comisión de la Conferencia encarna la verdadera esencia del respeto mutuo y el tripartismo. Tenemos el convencimiento de que el compromiso con la labor de la Comisión para mejorar la aplicación efectiva de los convenios de la OIT debería seguir siendo una prioridad para todos los mandantes. Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo y de su ratificación y del control efectivo, independiente y autorizado de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones. A través del Plan de Acción de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Democracia hemos hecho mayor hincapié en los derechos humanos, en particular los derechos laborales.
- 219.** Estamos muy satisfechos de que los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados y los órganos de control de la OIT estén reforzando su cooperación para promover los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y garantizar que las normas internacionales del trabajo se incluyan en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.
- 220.** Valoramos enormemente el examen y los conocimientos de la Comisión de Expertos, que proporcionan la base esencial para la Comisión de la Conferencia. Reiteramos nuestro firme compromiso con la independencia, objetividad e imparcialidad de la Comisión de Expertos y de sus informes. Somos firmes defensores de la necesidad de un sistema de control independiente, integrado por expertos, eficaz y sólido para controlar la aplicación y el cumplimiento de los convenios de la OIT. Estamos convencidos de que un sistema de control que funcione correctamente y con autoridad, así como el tripartismo y el diálogo social, son fundamentales para garantizar la credibilidad de la labor de la Organización en su conjunto.
- 221.** La Comisión de la Conferencia es un mecanismo único que permite a todos los mandantes debatir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita, sobre la base de las observaciones objetivas, imparciales e independientes de la Comisión de Expertos. Permite el intercambio de puntos de vista y fomenta el progreso. En este sentido, acogemos con agrado que las conclusiones de la Comisión de la Conferencia estén más orientadas a la acción y sean más ambiciosas y factibles, y fomenten el compromiso de los



Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a aplicar las conclusiones en la mayor medida posible, en su caso con el apoyo de la asistencia técnica o las misiones de la OIT.

- 222.** Valoramos el oportuno debate que mantuvimos sobre el bien redactado e importante Estudio General de la Comisión de Expertos, en el que se destacan el marco jurídico e institucional necesario para lograr la igualdad de género en el trabajo, así como medidas y propuestas para la acción futura en la promoción de la igualdad de género. Quisiéramos subrayar y reiterar nuestro apoyo inequívoco al mandato independiente y a la autonomía de la Comisión de Expertos para supervisar y examinar la aplicación en la legislación y en la práctica de cualquier convenio de la OIT.
- 223.** Concedemos un gran valor al Estudio General como modo de analizar las dificultades en cuanto a la aplicación de las normas y de identificar los medios para superar esos obstáculos. Subrayamos la importancia de que los Estados Miembros de la OIT presenten memorias para poder elaborar dicho estudio. Agradecemos las observaciones de los interlocutores sociales en este proceso.
- 224.** Seguiremos apoyando y reforzando plenamente el sistema de control de la OIT, que opera en un entorno difícil, ya que seguimos convencidos de que es uno de los elementos más amplios y valiosos del orden multilateral basado en las normas. Esperamos con interés un compromiso constructivo con la Oficina y con los mandantes tripartitos en lo relativo al seguimiento de las conclusiones de la Comisión.
- 225. Presidente:** Ha sido un honor para mí personalmente, y para mi país, representar al grupo de Asia y el Pacífico, y tener la oportunidad, así como la responsabilidad, de dirigir las labores de esta Comisión tan importante. Ha sido una experiencia sumamente gratificante, ya que me ha permitido conocer «los entresijos del sistema de la OIT», si lo puedo denominar así. Su estructura es amplia y ha sido un placer conocerla con detalle. Creo que para mí ha sido más importante todavía observar la continua relevancia, pertinencia y, me atrevería a decir, vital importancia de la estructura de esta Organización, a saber, el tripartismo, las normas y los estándares, habida cuenta de la gravísima naturaleza de los retos que todos nosotros afrontamos. Al tiempo que algunos efectos sociales y económicos de la pandemia son evidentes y siguen poniéndose de manifiesto, nos enfrentamos a graves repercusiones sociales, económicas y de otro tipo del conflicto en Ucrania. Esto es como una tormenta perfecta, y si bien algunos de los efectos son visibles y pueden sentirse, parece que aún queda mucho por venir y que el mundo del trabajo se verá impactado. De ahí la relevancia, la importancia y la pertinencia de este complejo marco para promover y proteger los derechos de los trabajadores, pero también de los empleadores.
- 226.** En este ecosistema, la cooperación y el diálogo son primordiales. Esto lo he visto reflejado en la voluntad de entablar un diálogo y de reconocer las dificultades, renovando al mismo tiempo el compromiso de tratar de superarlas con la ayuda y la asistencia que brinda la OIT, a saber, la asistencia técnica, los servicios de asesoramiento, las misiones y otras herramientas disponibles. Me ha llamado especialmente la atención la labor que se realiza, no solo en términos de elaboración de normas, sino también en el plano operacional. Se trata de una enorme maquinaria que a menudo pasa desapercibida. Así pues, una de las conclusiones que he extraído y que quisiera compartir con mis colegas aquí en Ginebra y en otros lugares es la gran y excelente labor que se realiza en este ecosistema.
- 227.** Quisiera expresar mi agradecimiento a todos ustedes, los mandantes tripartitos, a pesar del inconveniente al que se han enfrentado al estar separados en dos salas. Tengo entendido que el año próximo este ya no será el caso y que la sala histórica de la Comisión estará disponible. Quisiera pedir disculpas asimismo en caso de que haya interrumpido sus intervenciones. Les



aseguro que esto ha obedecido únicamente a mi afán por gestionar el tiempo de una manera más eficiente, pero no ha habido nada personal en ello.

- 228.** Quisiera dar las gracias a los dos Vicepresidentes por su apoyo, su cooperación y su entendimiento constructivo. También quisiera expresar mi agradecimiento a la Ponente. Sé por experiencia que el desempeño de sus funciones es una tarea ardua. Ambos Vicepresidentes y la Ponente han sido de gran ayuda, ya que me han sustituido en ciertos momentos en los que se me pidió que realizara otras tareas imprevistas.
- 229.** Por último, pero no menos importante, quisiera hacerme eco de los sentimientos expresados por el Sr. Leemans sobre una persona y su equipo: la representante del Secretario General, Sra. Corinne Vargha, a la que estoy profundamente agradecido por todo su apoyo y sus sabios consejos. También quisiera dar las gracias a sus colegas, los Coordinadores de la Secretaría de la Comisión, a todos los presentes en esta tribuna y a quienes no están aquí. Asimismo, quisiera expresar mi particular agradecimiento a los intérpretes por las largas jornadas de trabajo y, en algunas ocasiones, por haber tenido que lidiar con la calidad deficiente del sonido y la rapidez de las declaraciones. También, por supuesto, doy las gracias a los técnicos, incluidos los técnicos de sonido y quienes gestionan la cámara en la sala. Muchas gracias por su trabajo. Con esto, declaro clausurada esta reunión de la Comisión de Aplicación de Normas.

Ginebra, 15 de junio de 2023

(Firmado) Excmo. Sr. Embajador Khalil Hashmi
Presidente

Sra. Joanna Žeber
Ponente



Anexo I

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

► CAN/D.1

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 5 de mayo de 2023

► Trabajos de la Comisión

I. Trabajos de la Comisión

1. El presente documento (D.1) contiene información sobre la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas (la Comisión); y se somete a la adopción de la Comisión al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia ¹. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales que la Comisión debe examinar, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.
2. Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebradas el 5 de abril de 2023. Durante dichas consultas se tomó nota de que la Comisión cumpliría sus obligaciones constitucionales en el marco de una reunión de la Conferencia que se celebrará con un regreso a reuniones plenamente presenciales. Asimismo, se examinó la oportunidad de mantener ciertas medidas adoptadas para responder a las circunstancias excepcionales de la pandemia de COVID-19 que podrían contribuir al buen desarrollo de las labores de la Comisión.

II. Mandato y composición de la Comisión, procedimiento para las votaciones e informe a la Conferencia

3. De conformidad con su mandato, definido en el artículo 10, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión está encargada de examinar:

¹ Desde 2010, el presente documento se anexa al Informe General de la Comisión.



- a) el cumplimiento por los Miembros de sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución;
 - b) los casos individuales relativos a las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a los convenios en que sean parte, y
 - c) la legislación y la práctica de los Miembros respecto de los convenios en que no sean parte y las recomendaciones, elegidos por el Consejo de Administración (Estudio General).
4. De conformidad con el artículo 10, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión también examinará los informes transmitidos por el Consejo de Administración a la Conferencia con miras a su examen por la Comisión.
 5. De conformidad con el artículo 10, párrafo 3, no se podrán someter resoluciones a la Comisión de conformidad con el artículo 41.
 6. De conformidad con el artículo 10, párrafo 4, la Comisión presenta un informe a la Conferencia. Desde 2007, en atención a los deseos formulados por los mandantes de la OIT, el informe de la Comisión ha sido publicado en las *Actas Provisionales* de la Conferencia y en una publicación separada para mejorar la visibilidad de las labores de la Comisión.
 7. Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia.
 8. Cada año, la Comisión elige los miembros de su Mesa: Presidente/a y Vicepresidentas/es, así como el/la Ponente.



III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

9. El documento de trabajo de base de la Comisión es el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.
10. El Informe III (Parte A) contiene el Informe General de la Comisión de Expertos (primera parte), las observaciones de dicha comisión relativas a la presentación de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de someter los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes (segunda parte), y la Declaración conjunta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y las presidencias de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (Adenda). Al inicio del informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los Gobiernos interesados en nombre de la Comisión ².
11. El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

² Véase el [párrafo 107](#) del Informe General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, 2023. La lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III (Parte A).

B. Resúmenes de las memorias

12. En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los Gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución ³. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión.

C. Otras informaciones

13. La secretaría prepara documentos (referenciados como «documentos D»), que se ponen a disposición ⁴ durante el transcurso de las labores de la Comisión a través de su [página web](#) y que contienen la siguiente información:
 - a) informes y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; sobre la base de esta información, se actualiza la lista de los Gobiernos invitados a proporcionar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas ⁵;
 - b) la información escrita facilitada por los Gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos Gobiernos están en la lista preliminar de casos o en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia ⁶;
 - c) la información escrita facilitada por los Gobiernos que han sido invitados a proporcionar información sobre los casos de incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas durante periodos determinados ⁷, y
 - d) la información escrita facilitada por los delegados para la discusión general ⁸.

IV. Discusión general

14. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo sobre la base del presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.
15. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2023, se acordó mantener la práctica, adoptada a título excepcional en 2021 y 2022, en virtud de la cual los delegados también pueden presentar información por escrito. La información recibida antes de la sesión correspondiente se publicará cuanto antes, en los tres idiomas oficiales si es posible, y se

³ Véase el Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), anexos I, II, IV, V y VI e Informe III (Parte B), anexo II.

⁴ Los documentos D estarán disponibles únicamente en línea en la [página web de la Comisión](#).

⁵ Véase la parte V.

⁶ Véase la parte VI (suministro de información).

⁷ Véase la parte V.

⁸ Véase la parte IV.



integrará en el informe final de la Comisión ⁹. También se decidió que, a modo de orientación, se podrían sugerir tiempos máximos de uso de la palabra sobre la base de los tiempos establecidos para la discusión del Estudio General.

16. La Comisión proseguirá sus labores con una discusión sobre el Estudio General titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. Este estudio se centra en 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) ¹⁰.
17. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2023, se decidió que, en la medida de lo posible, no se debería consagrar más de cuatro horas a la discusión del Estudio General. Los tiempos de palabra habituales han sido aumentados en relación con las observaciones iniciales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores así como para los grupos gubernamentales (véase la parte IX).

V. Casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas

18. Se invita a los Gobiernos a que presenten información sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un periodo determinado. Estos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los Gobiernos que hayan comunicado la información o las memorias solicitadas con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones y dificultades mencionadas por los Gobiernos interesados, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio se recogen en su informe.
19. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2023, se decidió que se mantendría la posibilidad para los Gobiernos interesados de transmitir información por escrito con respecto a estos casos de incumplimiento, una semana antes de la fecha de la sesión consagrada, o sea a más tardar el **martes 30 de mayo de 2023**. Dicha información se publicará en los tres idiomas oficiales antes de la sesión.
20. Durante la sesión, los Gobiernos interesados podrán, si así lo desean, proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido, y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones.
21. Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios ¹¹:

⁹ En el informe de la Comisión se diferenciará la información presentada por escrito de la información presentada verbalmente.

¹⁰ Conviene recordar que los temas de los estudios generales recientes han sido alineados con los objetivos estratégicos examinados en el marco de las discusiones recurrentes con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022.

¹¹ Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980, párr. 30).



- no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
 - las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
 - 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;
 - 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 ¹²;
 - no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
 - el Gobierno 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.
22. En sus 88.^a y 89.^a reuniones (2017 y 2018), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica consistente en realizar «llamamientos urgentes» en casos que cumplen ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias ¹³. Ello también tiene por objeto señalar estos casos a la atención de la Comisión de la Conferencia, a fin de que se pueda llamar a los Gobiernos interesados a comparecer ante ella. Por consiguiente, en su reunión de noviembre-diciembre de 2022, la Comisión de Expertos hizo llamamientos urgentes a nueve países que no habían enviado las memorias solicitadas después de tres o más años ¹⁴. Se invitará a los países a los que se han enviado llamamientos urgentes a que proporcionen información a la Comisión en el momento de examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.



VI. Casos individuales

23. La Comisión examina un cierto número de casos relativos a la aplicación de los convenios ratificados. Estos casos llamados «casos individuales» se seleccionan sobre la base de las observaciones publicadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Lista preliminar

24. Desde 2006, se ha instituido el envío previo a los Gobiernos de una lista preliminar de casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que la Comisión podría examinar. Desde 2015, la lista preliminar de casos se pone a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una

¹² Este periodo comienza con la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo, habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio ni ninguna recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 105.^a (2016) y 107.^a (2018) reuniones.

¹³ Véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018.

¹⁴ Véanse los «comentarios generales», sección I de la parte II del Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A).

respuesta a las solicitudes de los Gobiernos de ser informados con antelación, a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que la adopción de la lista definitiva es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2019, se decidió que se daría la posibilidad a los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos de proporcionar, si así lo desean, información por escrito a la Comisión. La información facilitada, sobre una base puramente voluntaria, solo deberá concernir acontecimientos recientes que aún no hayan sido examinados por la Comisión de Expertos. Dicha información deberá ser transmitida en al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina a más tardar **dos semanas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia**¹⁵ y, en la medida de lo posible, no deberá superar las 2 000 palabras. Una [plantilla](#) específica para la transmisión de dicha información está disponible en la página web de la Comisión.

Establecimiento de la lista de casos

25. La lista de casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. La lista definitiva se adopta normalmente al comienzo de las labores de la Comisión. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2023, se decidió que, tal y como el año pasado, este año la lista definitiva se podría adoptar en la primera sesión de la reunión de la Comisión, que se celebrará el lunes 5 de junio de 2023 por la tarde.
26. A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de los casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:
 - la naturaleza de los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular la inclusión en dichos comentarios de notas de pie de página;
 - la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el Gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte;
 - la gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio;
 - la urgencia de la situación considerada;
 - los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - la naturaleza particular de la situación (si se trata de una cuestión no debatida hasta la fecha o si el caso presenta un enfoque interesante para la resolución de problemas de aplicación);
 - las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia en sus reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial;
 - la probabilidad de que la discusión del caso tenga un impacto tangible;
 - el equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos;
 - el equilibrio geográfico, y
 - el equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.
27. Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hizo en 2006, 2007, 2008 y 2013¹⁶.

¹⁵ Antes del lunes 22 de mayo de 2023.

¹⁶ Véanse los [párrafos 119 a 125](#) del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la determinación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II del presente documento.



28. Desde 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa informal para los Gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.

Inscripción automática

29. Desde 2010, la Oficina efectúa la inscripción automática de los casos incluidos en la lista definitiva sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés. El modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra «I». Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquellos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la Conferencia («doble nota a pie de página») ¹⁷. A continuación, la Oficina inscribirá el segundo grupo, que estará constituido por los casos de los países que figuran en la lista definitiva, siguiendo el orden alfabético antes mencionado. En el marco de las consultas tripartitas informales que tuvieron lugar en abril de 2023, se acordó que la Oficina adaptaría de nuevo esta práctica de programación, a fin de tener en cuenta la complejidad de los casos, con objeto de garantizar una cierta previsibilidad para el Gobierno y los interlocutores sociales de los países concernidos.
30. La información sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en la que se podrán examinar los casos se publicarán:
- a) en el *Boletín Diario* y la [página web](#) de la Comisión, y
 - b) por medio de un documento D que contendrá la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de casos ¹⁸.

Suministro de información

31. Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los Gobiernos podrán presentar información por escrito, que será resumida por la Oficina y puesta a disposición de la Comisión ¹⁹. Esta información deberá proporcionarse por escrito al menos dos días antes de la discusión del caso. Servirá para completar la intervención oral del representante gubernamental del país en cuestión. No deberá reproducir la información contenida en las declaraciones orales o cualquier otra información ya proporcionada por el Gobierno. Esta información escrita no deberá superar las cinco páginas en total.

Adopción de conclusiones

32. Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por la Presidencia, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el Gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves y claras y especificar las medidas que se esperan de los Gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar

¹⁷ Véase el [párrafo 117](#) del Informe General de la Comisión de Expertos.

¹⁸ Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

¹⁹ Véase la parte III, C.



recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.

33. Las conclusiones sobre los casos examinados se adoptarán durante sesiones especiales a estos efectos. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2023, se acordó que las conclusiones de todos los casos individuales continuarían a ser adoptadas al final de la reunión de la Comisión ²⁰. También se decidió mantener la práctica establecida en 2021 y 2022 según la cual los proyectos de conclusiones se transmitirán a una persona designada por el Gobierno interesado unas horas antes de la adopción del texto. Durante la sesión, las conclusiones se visualizarán en la pantalla. Los representantes gubernamentales podrán intervenir después de que la Presidencia haya anunciado la adopción de las conclusiones.
34. De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980 ²¹, la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados*, en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los Gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente, incluidos los «llamamientos urgentes» (véase sección V).

VII. Participación en las labores de la Comisión

35. En relación con la abstención de un Gobierno de tomar parte en el debate relativo a su país, pese a las reiteradas invitaciones de la Comisión, se aplicarán las siguientes medidas, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en la 73.^a reunión de la Conferencia (1987), en su forma enmendada en la 97.^a reunión de la Conferencia (2008) ²², y se mencionará dicha abstención en la parte pertinente del informe de la Comisión:
 - de conformidad con la práctica establecida, después de establecer la lista de casos sobre los que los Gobiernos podrán ser invitados a facilitar información a la Comisión, esta invitará por escrito a los Gobiernos de los países interesados y el *Boletín Diario* mencionará regularmente los países en cuestión;
 - tres días antes del final de la discusión de los casos individuales, la Presidencia de la Comisión pedirá al Secretario de la Conferencia que anuncie los nombres de los países cuyos representantes no hayan respondido todavía a la invitación, instándoles a que lo hagan lo antes posible, y
 - el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión examinará los casos en que los Gobiernos no hubieran respondido a la invitación. Dada la importancia del mandato otorgado a la Comisión en 1926, de proveer un foro tripartito para el diálogo en relación con cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados, la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. Por esta razón, la Comisión puede discutir sobre el fondo aquellos

²⁰ Está previsto que las dos sesiones dedicadas a la adopción de las conclusiones de los casos individuales se celebren el miércoles 14 de junio por la tarde y el jueves 15 de junio por la mañana.

²¹ Véase la nota a pie de página 11.

²² Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.^a reunión, 1987, párr. 33 y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008, párr. 174.



casos relativos a Gobiernos que se han registrado y están presentes en la Conferencia, pero que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve ²³. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

VIII. Actas literales (*verbatim*)

36. Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión mantenidas en noviembre de 2018 y en marzo de 2019, se decidió que la discusión general, la discusión del Estudio General, así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, y la discusión de los casos individuales se reproducirán en formato de actas literales (*verbatim*). Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido —español, francés o inglés— y los proyectos de actas literales estarán disponibles en línea en la página web de la Comisión ²⁴. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes antes de su adopción por la Comisión. La Presidencia anunciará claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Las enmiendas deberán señalarse con claridad en los documentos pertinentes y presentarse por vía electrónica ²⁵. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida en que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.
37. En el marco de las consultas tripartitas informales, también se decidió reorganizar el contenido de las dos partes del informe de la Comisión. La primera parte del informe de la Comisión incluirá el acta literal de la discusión general, los resultados de la discusión del Estudio General, las conclusiones alcanzadas sobre los casos «automáticos» y los casos «individuales» —incluidos los párrafos especiales— así como las actas literales relativas a la adopción del informe y las observaciones finales. La primera parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento, traducido en los tres idiomas.
38. La segunda parte del informe de la Comisión se compondrá de las actas literales (*verbatim*), en una versión trilingüe, de la discusión del Estudio General, de la discusión de los casos

²³ En el caso de que un Gobierno no esté acreditado o registrado ante la Conferencia, la Comisión no discutirá el fondo del caso, pero llamará la atención en su informe sobre la importancia de las cuestiones planteadas. Se ha considerado que «ningún país debería prevalerse de la inclusión en la lista preliminar de casos individuales como motivo para no asegurar la presentación de sus poderes ante la Conferencia. Si un país que figura en la lista preliminar se inscribe después de la adopción de la lista definitiva, se le debería solicitar que proporcionara explicaciones» (véase *Actas Provisionales* núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, parte I/59).

²⁴ Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales de marzo de 2016. Los delegados que intervendrán en un idioma que no sea el español, el francés o el inglés podrán indicar a la secretaría en qué idioma de trabajo debe reflejarse su intervención en el proyecto de actas literales (*verbatim*).

²⁵ Para obtener más detalles sobre el procedimiento de presentación de enmiendas a los proyectos de actas literales, véase el anexo III o póngase en contacto con la secretaría.



«automáticos» y de la discusión de los casos «individuales». Dichas actas literales se publicarán en línea en la página web de la Comisión a medida que se vayan adoptando. La segunda parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción, únicamente en forma electrónica.

39. El informe completo (primera y segunda parte), traducido a los tres idiomas se publicará en línea treinta días después de su adopción por la Conferencia en sesión plenaria.

IX. Gestión del tiempo

40. Se hará todo lo posible para que las sesiones comiencen a la hora prevista y para que se respete el programa. En las consultas tripartitas informales celebradas en abril de 2023, se decidió restablecer los tiempos máximos de intervención aplicados antes de la pandemia, con los ajustes mencionados anteriormente. Estos tiempos máximos de intervención son los siguientes.

- Para la discusión de los casos individuales:
 - quince minutos para el Gobierno cuyo caso se examine;
 - diez minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - diez minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, que se distribuirán entre los diferentes oradores de cada grupo;
 - siete minutos para los grupos gubernamentales;
 - cinco minutos para los otros miembros ²⁶;
 - quince minutos para las observaciones finales del Gobierno cuyo caso se examine, y
 - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.
- Para la discusión general, y a modo de orientación ²⁷:
 - veinte minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - quince minutos para la representante del Secretario General así como para la Presidencia de la Comisión de Expertos y del Comité de la Libertad Sindical;
 - doce minutos para las declaraciones de los grupos gubernamentales, y
 - cinco minutos para los otros miembros.
- Para la discusión del Estudio General ²⁸:

²⁶ La Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa de la Comisión, podrá reducir este tiempo a tres minutos, por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga. En tal caso, la Oficina intentará informar a los delegados inscritos en la lista de los oradores.

²⁷ Durante las consultas tripartitas mantenidas en abril de 2023, se decidió que a modo de orientación, sería conveniente sugerir tiempos máximos de intervención para la discusión general igualmente, basados en los tiempos establecidos para la discusión del Estudio General.

²⁸ Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales que tuvieron lugar en marzo de 2016 y en abril de 2023.



- veinte minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - doce minutos para los grupos gubernamentales;
 - cinco minutos para los otros miembros, y
 - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.
41. Tanto para la discusión general como para la discusión del Estudio General, la Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa, podría decidir reducir los tiempos máximos de intervención de ser necesario (por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga) teniendo en cuenta que la duración total de la discusión sobre el Estudio General no debería exceder cuatro horas. La Presidencia anunciará los tiempos máximos de intervención al inicio de cada sesión, que deberán ser estrictamente respetados.
42. Durante las intervenciones, el tiempo restante a disposición de los oradores se proyectará en la pantalla y será visible para todos los oradores. Una vez que se agote el tiempo atribuido, se interrumpirá al orador.
43. La lista de oradores también será visible en la pantalla. Los delegados que deseen hacer uso de la palabra deberán inscribirse lo antes posible en la lista ²⁹. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2022 y abril de 2023, se decidió que se mantendría la práctica de establecer una lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión en la agenda de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su inscripción en la lista de oradores enviando una solicitud por correo electrónico a CAN@ilo.org. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores inscritos en la lista. Los oradores que no se hayan inscrito con antelación podrán hacer uso de la palabra si el tiempo disponible lo permite.

X. Respeto de las reglas de decoro y rol de la Presidencia

44. Los delegados tienen la obligación de respetar ante la Conferencia el lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión evitándose toda referencia a cuestiones ajenas.
45. El rol de la Presidencia consiste en mantener el orden y asegurar que la Comisión no se desvíe de su objetivo fundamental de proveer un foro tripartito internacional para el debate pleno y franco en el marco del respeto y decoro esenciales para realizar progresos efectivos en el logro de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

²⁹ Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016.



Anexo 1

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para las notas a pie de página

Extractos del Informe General de la Comisión de Expertos (ILC.111/III(A))

- 112.** Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas planteados para aplicar los convenios correspondientes, considera conveniente solicitar a los Gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de junio de 2023.
- 113.** Para determinar con precisión los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer término, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo término, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al Gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), solo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya sido objeto de una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión señala que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.
- 114.** Los criterios que la Comisión tiene en cuenta son los siguientes:
- la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión destaca que una premisa importante es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta los temas relacionados con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, especialmente en el ámbito internacional, en los trabajadores y otras categorías de personas protegidas;
 - la persistencia del problema;
 - la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y
 - la calidad y el alcance de la respuesta del Gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.
- 115.** Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que anteriormente ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.
- 116.** En su 76.^a reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los Gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se hiciera en dos etapas: en



primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.



Anexo 2

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para identificar los casos de progreso

Extractos del Informe General de la Comisión de Expertos (ILC.111/III(A))

119. Tras su examen de las memorias enviadas por los Gobiernos, y con arreglo a su práctica habitual, la Comisión menciona en sus comentarios los casos en los que expresa su **satisfacción** o su **interés** por los progresos realizados en la aplicación de los convenios correspondientes. La Comisión desea subrayar que los progresos realizados por los Estados Miembros constituyen un aspecto valioso de su examen en el marco del sistema de supervisión y es consciente de la necesidad de seguir abordando estas cuestiones en su Subcomisión sobre los métodos de trabajo.
120. En sus 80.^a y 82.^a reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el método general elaborado durante el transcurso de los años en relación con la identificación de los casos de progreso:
 - 1) La expresión de interés o satisfacción por la Comisión no significa que considere que el país en cuestión cumple de manera general las disposiciones del convenio. Por consiguiente, en el mismo comentario, **la Comisión puede expresar satisfacción o interés sobre una cuestión determinada mientras lamenta que**, desde su punto de vista, **otras cuestiones importantes** no se hayan abordado de manera satisfactoria.
 - 2) La Comisión desea hacer hincapié en que **solo se señala que se han realizado progresos en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado.**
 - 3) La Comisión ejerce sus facultades discrecionales teniendo en cuenta la naturaleza particular del convenio, así como las circunstancias específicas del país.
 - 4) El hecho de señalar que se han realizado progresos puede tener relación con diferentes tipos de medidas adoptadas en la legislación, la práctica o las políticas nacionales.
 - 5) Si la satisfacción está relacionada con la adopción de legislación, la Comisión también puede considerar apropiado adoptar medidas a fin de garantizar el seguimiento de su aplicación práctica.
 - 6) En la identificación de los casos de progreso, la Comisión tiene en cuenta tanto la información transmitida por los Gobiernos en sus memorias como los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
121. Desde que empezó a determinar los casos de satisfacción en su informe de 1964, la Comisión ha utilizado los mismos criterios generales. La Comisión expresa su **satisfacción** en los casos en los que, **tras los comentarios que ha formulado sobre una cuestión determinada, los Gobiernos han adoptado medidas, ya sea a través de la adopción de nueva legislación o de una enmienda a la legislación existente, o realizando un cambio significativo en la política o en la práctica nacional, logrando así un mejor cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios correspondientes.** Al expresar su satisfacción, la Comisión indica a los Gobiernos y a los interlocutores sociales que considera que se ha resuelto la cuestión específica. La razón para la identificación de los casos de satisfacción es doble:
 - dejar constancia de que la Comisión se congratula por las medidas positivas adoptadas por los Gobiernos en respuesta a sus comentarios, y
 - proporcionar un ejemplo a otros Gobiernos e interlocutores sociales que tienen que tratar asuntos similares.

[...]



124. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés. En general, los casos de **interés** que cubren las **medidas están lo suficientemente elaboradas para justificar la expectativa de lograr nuevos progresos en el futuro y respecto de los cuales la Comisión quisiera proseguir su diálogo con el Gobierno y los interlocutores sociales**. La práctica de la Comisión ha evolucionado de tal manera que, actualmente, los casos sobre los que expresa su interés también pueden englobar diversas medidas. La consideración primordial es que las medidas contribuyan a la consecución general de los objetivos de un determinado convenio. Esto puede incluir:

- proyectos de legislación ante el Parlamento u otros cambios legislativos propuestos que aún no se han presentado a la Comisión o puesto a su disposición;
- consultas realizadas en el seno del Gobierno y con los interlocutores sociales;
- nuevas políticas;
- desarrollo y aplicación de actividades en el marco de un proyecto de cooperación técnica, o tras la asistencia técnica o el asesoramiento de la Oficina;
- las decisiones judiciales, según el nivel del tribunal, la temática y la fuerza de tales decisiones en un determinado sistema jurídico, se considerarían normalmente como casos de interés, salvo que exista una razón convincente para señalar como caso de satisfacción una determinada decisión judicial, o
- la Comisión también puede señalar como casos de interés los progresos realizados por un Estado, una provincia, un territorio, en el marco de un sistema federal.



Anexo 3

Procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*)

Con referencia a la parte VIII de este documento, en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*). Debe tenerse en cuenta que las intervenciones de los delegados figuran *in extenso* en los proyectos de actas literales solamente en el idioma de trabajo que corresponda ¹ (español, francés o inglés). Los proyectos de actas literales se publicarán en línea, en la página web de la Comisión.

Valga recordar que, conforme a la práctica de la Comisión, las enmiendas a los proyectos de actas literales (*verbatim*) de sesiones anteriores se aceptarán **antes de que la Comisión los haya aprobado**. En cuanto esos proyectos se pongan a disposición de la Comisión, la Presidencia señalará claramente a los delegados los plazos en los que podrán presentar enmiendas.

En la medida en que los proyectos de actas literales (*verbatim*) reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por **vía electrónica** con control de cambios («track changes»), a la siguiente dirección: CAN@ilo.org. Con el fin de hacer enmiendas con control de cambios, los delegados están invitados a solicitar la «versión Word» del proyecto de acta literal (*verbatim*) enviando un correo electrónico a esta misma dirección.

Solo se aceptarán las enmiendas que hayan sido **remitidas desde la dirección electrónica** que el delegado haya facilitado en el momento de solicitar la palabra. La secretaría acusará recibo de la enmienda y podrá contactar con el delegado interesado cuando esta no cumpla los requisitos indicados en la parte VIII. Los delegados deberán especificar a qué proyecto de acta literal (*verbatim*) se refieren y señalar visiblemente los cambios que deseen introducir en él.

¹ Cuando los delegados se inscriban en la lista de los oradores, se les rogará que indiquen, en el caso de que vayan a expresarse en un idioma distinto de los idiomas de trabajo de la Oficina (español, francés o inglés), en cuál de estos desean que su intervención se refleje en los proyectos de actas literales (*verbatim*). También se les pedirá que faciliten una dirección electrónica y un número de teléfono.



Anexo II

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

► CAN/D.2

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 5 de junio de 2023

► Casos sobre los cuales los Gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión

La lista de los 24 casos individuales sobre la aplicación de los convenios
ratificados se encuentra en este documento



GOBIERNOS INVITADOS A PROPORCIONAR INFORMACIONES A LA COMISIÓN

PAÍS	NÚMERO DEL CONVENIO
AFGANISTÁN **	111
ARMENIA	122
CAMBOYA **	105
CAMERÚN	122
COSTA RICA	122
EL SALVADOR	144
FILIPINAS	87
GABÓN	MLC, 2006
GUATEMALA	87
GUINEA-BISSAU	26
INDONESIA	98
ITALIA	81/129
LÍBANO **	29
LIBERIA	87
MACEDONIA DEL NORTE	98
MADAGASCAR	87
NEPAL	182
NICARAGUA **	87
NICARAGUA **	111
NIGERIA **	182
PAÍSES BAJOS – SINT MAARTEN	87
PERÚ	87
REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE	87
TURKMENISTÁN	105

** Doble nota al pie de página



► 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 redoblar 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 Mashall, 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 forzosos 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 deseáramos 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 conllevaran 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 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



elevar 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 (CORSAUTUR); 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 plenarios 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. Acá 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

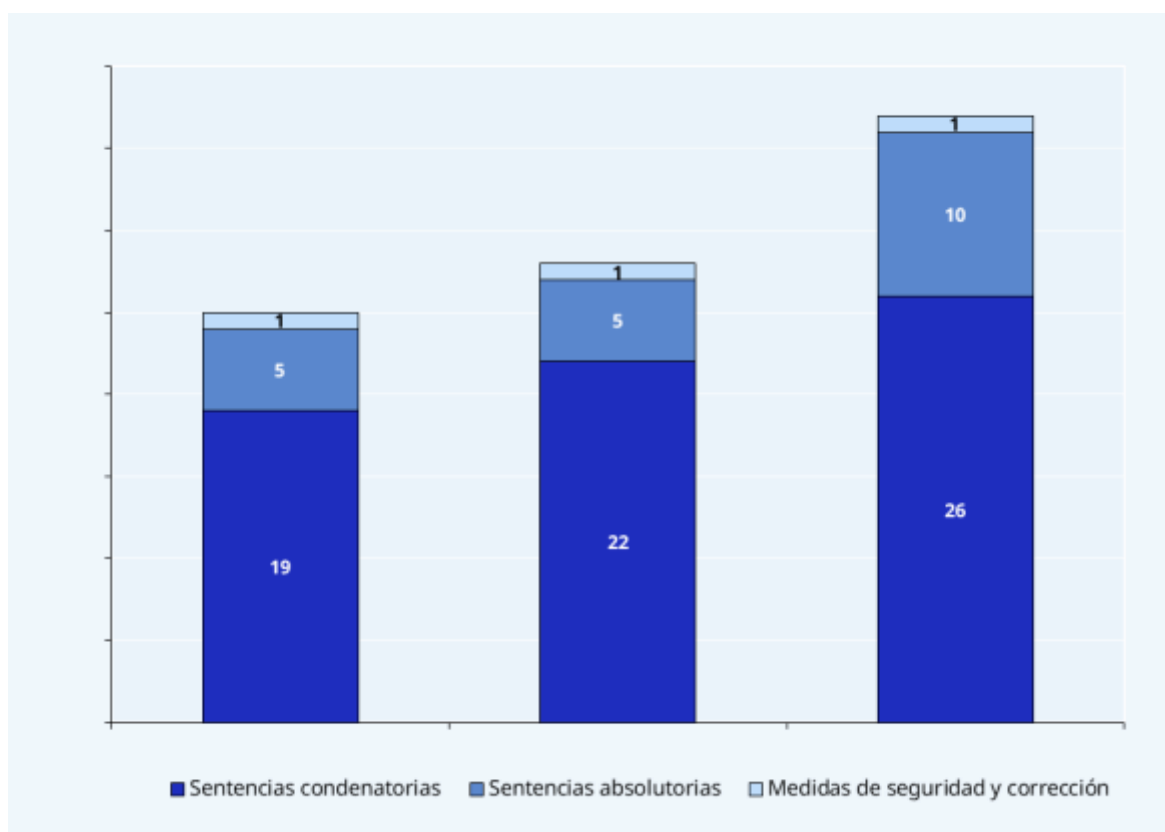
1. *De los esfuerzos institucionales.* Para obtener a través de una efectiva investigación de los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, el Ministerio Público ha estado planteando requerimientos fiscales precisos ante el juez competente, para obtener sanciones por la autoría 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 cuentan 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 comprometiéndonos 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 CNTRLLS 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 CNTRLLS 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 CNTRL; 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 CNTRLLS.

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 CNTRLLS, 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 omnibus» 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 salvaguarda 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 exige 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 sometiéndoles 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 - Debatimos 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 las 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 pequeños 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 dialogo 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 representativos, 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 Asjabad 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 movilizando 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 forzados 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%



► Actas

4C

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

Fecha: 6 de julio de 2023

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Viernes, 16 de junio de 2023, a las 14.40 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación

El Presidente
(original inglés)

Tengo el honor de declarar abierta esta última sesión plenaria de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. De entrada, señalo a la atención de todos ustedes el informe de la Comisión de Aplicación de Normas, cuya primera parte figura en las [Actas núm. 4A](#), y cuya parte segunda figura en las [Actas núm. 4B](#).

Permítanme recordarles que los miembros de la Mesa de la Comisión y su Ponente son: el Sr. Hashmi (Pakistán), Presidente; el Sr. Mackay (Nueva Zelandia), Vicepresidente empleador; el Sr. Leemans (Bélgica), Vicepresidente trabajador, y la Sra. Żeber (Polonia), Ponente.

Cedo la palabra a la Sra. Żeber para que nos presente el informe de la Comisión. Después tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sra. Żeber
Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

Es para mí un honor y un placer presentar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas en esta sesión plenaria de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Como órgano permanente de la Conferencia, la Comisión es una tribuna tripartita única facultada, en virtud del artículo 7 del Reglamento de la Conferencia, para examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios que han ratificado voluntariamente. Además, examina las cuestiones relativas a las obligaciones de comunicar memorias y a otros deberes dimanantes de la Constitución de la OIT. Su



discusión se basa en el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Me complace informar de que la Comisión de Aplicación de Normas ha logrado culminar de manera satisfactoria su programa de trabajo mediante unos métodos de trabajo convenidos en las consultas tripartitas mantenidas el día 5 de abril del año en curso. El informe de la Comisión que la plenaria procede a examinar ahora consta de dos partes. La primera contiene el Informe General, que incluye las actas de la discusión general de la Comisión y los resultados de la discusión que esta dedicó al Estudio General de la Comisión de Expertos, titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*; a los casos de incumplimiento grave de la obligación de envío de memorias y de otros deberes constitucionales, y a los 24 casos individuales relativos al cumplimiento de los convenios ratificados. La segunda parte del informe contiene las actas literales de las deliberaciones de la Comisión. Al igual que en años anteriores, la segunda parte del informe se presenta a la plenaria en una versión trilingüe. La versión completa del informe se publicará dentro de 30 días en el sitio web de la OIT, traducida en su conjunto a los tres idiomas de trabajo de la Conferencia.

Ahora pasaré a destacar algunos de los principales puntos de los debates de la Comisión. En la discusión general de este año se recalcó una vez más el fructuoso diálogo mantenido entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos. En el marco de dicho diálogo, los dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas asistieron a una sesión especial con los miembros de la Comisión de Expertos en la reunión anual de esta última, que tuvo lugar en diciembre de 2022. La Comisión de Aplicación de Normas observó que, además de este diálogo institucionalizado, la Comisión de Expertos había celebrado una sesión informativa informal con representantes gubernamentales, también en diciembre de 2022.

Además, este año la Comisión ha tenido el agrado de recibir al Ponente de la Comisión de Expertos, el Sr. Ago, en representación de la Presidenta de dicha comisión, la Sra. Dixon Caton, que no pudo asistir por razones ajenas a su voluntad. El Sr. Ago participó en los debates en calidad de observador y se dirigió a la Comisión en la apertura y la clausura de la discusión general. De sus intervenciones destacaré la importancia que la Comisión de Expertos atribuye a la colaboración constructiva y al diálogo continuo entre ambas comisiones, así como su disposición a debatir la manera de fortalecer el seguimiento de las conclusiones adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas a nivel nacional.

Asimismo, la Comisión ha tenido el placer de acoger al Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Sr. Evance Kalula, quien presentó el informe anual de dicho comité y, de esta manera, puso de relieve la complementariedad existente entre los procedimientos de control.

La Comisión rindió homenaje al Sr. Alberto Echavarría, antiguo miembro empleador de la Comisión y portavoz del Grupo de los Empleadores en el Comité de Libertad Sindical, y transmitió su sentido pésame a su familia, amigos y colegas.

La Comisión acogió con satisfacción la oportunidad de examinar la cuestión fundamental de alcanzar la igualdad de género en el trabajo, sobre la base del Estudio General de este año elaborado por la Comisión de Expertos. Además, destacó la necesidad urgente de eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación, de garantizar una protección plena y efectiva de la maternidad y de asegurar el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo. También invitó a los mandantes de la OIT a que intensificaran sus esfuerzos en ese sentido y a que consideraran la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el



Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), examinados en el Estudio General, con la asistencia técnica de la Oficina cuando fuera necesario.

Por último, en un año caracterizado por un regreso a la normalidad, la Comisión de Aplicación de Normas ha vuelto a aplicar sus métodos de trabajo habituales y ha adoptado una lista de 24 casos individuales para su examen. Tengo el agrado de señalar que han podido examinarse todos esos casos y adoptarse las respectivas conclusiones de manera consensuada. Tras la adopción de las conclusiones, los Gobiernos interesados tuvieron la oportunidad de manifestar sus opiniones, que constan en las actas recogidas en el informe de la Comisión.

Para terminar, quisiera agradecer al Presidente de la Comisión, el Sr. Hashmi, su contribución a que la Comisión completara su importante labor y reconocer su hábil dirección para que ello fuera posible. También aprovecho esta oportunidad para dar las gracias al Vicepresidente empleador, el Sr. Mackay, y al Vicepresidente trabajador, el Sr. Leemans, por su pericia y espíritu de cooperación. Finalmente, no quiero dejar de expresar a la Oficina mi reconocimiento por su compromiso, profesionalidad y orientación de alta calidad a lo largo de todas las sesiones de la Comisión. En particular, quiero elogiar a la representante del Secretario General de la Conferencia, la Sra. Vargha, y a su equipo, por sus aportaciones a los trabajos de la Comisión. En conclusión, recomiendo que la Conferencia apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sr. Leemans

Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas
(original francés)

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo tiene una misión fundamental. Mediante su labor de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, nuestra comisión contribuye a la consecución del objetivo fundacional de la promoción de la justicia social atribuido a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación.

Nuestra comisión tiene por función velar por que los Estados Miembros cumplan las normas internacionales del trabajo que han ratificado, tanto en la legislación como en la práctica. Las actividades encaminadas a garantizar la observancia de las normas internacionales del trabajo deben contribuir al objetivo más amplio y ambicioso de la justicia social. La justicia social debe fundamentarse en un orden jurídico y social de ámbito mundial que sienta sus bases en unas normas internacionales de aplicación universal, para asegurar a todos los trabajadores un régimen de trabajo realmente humano y constituir un baluarte contra el desmantelamiento de las medidas de protección social.

Según declaré anteriormente, el respeto de las normas internacionales del trabajo también brinda protección frente al descontento que engendran la injusticia, la miseria y las privaciones derivadas de la vulneración de los derechos y libertades consagrados en esos instrumentos. Nuestra comisión contribuye de manera decisiva a mantener la paz social y a lograr la justicia social por conducto del diálogo con los Estados Miembros donde se han constatado casos de incumplimiento de las normas internacionales del trabajo por ellos ratificadas.

Las normas internacionales del trabajo han permitido y siguen permitiendo encauzar las aspiraciones a unas condiciones de vida mejores para los trabajadores del mundo entero. Gracias a la promoción y al desarrollo de esas normas podremos alcanzar el objetivo de instaurar un régimen de trabajo verdaderamente humano.



Esta tarea resulta ciertamente ardua en un mundo que atraviesa crisis sociales, económicas, climáticas, e incluso democráticas: las normas internacionales del trabajo deben ser un medio para preservar a los trabajadores de las consecuencias socioeconómicas de esas crisis y procurar responder a las causas profundas que las originan.

Por ello, nos vemos obligados a reiterar el llamamiento hecho a los Estados Miembros a fin de que cooperen entre sí para favorecer el progreso social e instaurar mejores condiciones de vida: permitir la mejora de la salud, la educación y el bienestar de todos los pueblos, como lo manifestaron los mandantes de la OIT al adherirse a la Declaración de Filadelfia de 1944, cuando se constituyó nuestra Organización. El examen de casos individuales por nuestra comisión se lleva a cabo a partir del informe presentado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Dicho informe nos permite evaluar la observancia de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros y por lo tanto constituye la base de nuestro trabajo.

Dicho informe contiene numerosas observaciones relativas a múltiples incumplimientos de los convenios internacionales por los Estados Miembros. Ahora bien, nuestra comisión solo puede examinar 24 casos. Los demás, que no son pocos, son y serán objeto del seguimiento de los mecanismos de control ordinarios instituidos por la OIT. En ese sentido, es importante destacar que la independencia de la Comisión de Expertos es esencial para que los análisis resulten eficaces. La interpretación independiente del ámbito jurídico del contenido y del significado de las disposiciones de los convenios que efectúan los expertos resulta primordial para analizar las situaciones concretas que se ponen en su conocimiento, y permiten que los Estados Miembros comprendan mejor sus obligaciones. Es preciso respetar, promover y defender esa independencia.

La preservación de la independencia de los distintos mecanismos de control de la OIT es fundamental y constituye por tanto una condición esencial para poder cumplir los objetivos constitucionales de la OIT. Durante nuestros debates, hemos logrado superar nuestras divergencias y adoptar conclusiones consensuadas, sólidas y prácticas. Gracias a ellas, los Estados Miembros podrán adaptar su legislación y su práctica a los convenios examinados. En aras del diálogo social tripartito, conviene que su aplicación tenga lugar mediante una estrecha cooperación, entre otros con los interlocutores sociales. Nuestra comisión y otros mecanismos de control de la OIT seguirán controlando de cerca la situación y brindando asistencia a los distintos Estados Miembros.

Reafirmamos rotundamente que el derecho de huelga es un corolario de la libertad sindical y que, por lo tanto, se halla amparado por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en un contexto de ataques reiterados y a veces violentos contra las protecciones sociales, los derechos fundamentales de los trabajadores y la libertad sindical y la libertad de asociación. El derecho de huelga es el derecho fundamental que permite que los trabajadores hagan oír su voz. Cada grupo de nuestra comisión ha tenido la oportunidad de expresar su punto de vista al respecto, y se ha evidenciado que cada vez será más difícil alcanzar un acuerdo sobre esta cuestión. Las posturas son inamovibles, irreconciliables y ya no van a evolucionar. En consecuencia, ya es hora de activar las opciones que brinda la Constitución para poner fin a este contencioso, que ha persistido durante demasiado tiempo. Resulta imperativo garantizar la seguridad jurídica en lo relativo a esta cuestión.

Asimismo, nuestro grupo ha recordado que la sostenibilidad de las empresas no puede ser una condición previa para aplicar las libertades y los derechos consagrados por las normas internacionales del trabajo. Al contrario, la observancia de las normas internacionales del



trabajo y de las libertades y los derechos que estas consagran es una condición previa para la sostenibilidad de las empresas.

También hemos analizado el Estudio General, que este año ha versado sobre la igualdad de género. Gracias a él, hemos tenido ocasión de confirmar los avances de varios países en ese terreno, pero también hemos cobrado plena conciencia de las múltiples desventajas que sufren muchos trabajadores, sobre todo las mujeres, en el mundo del trabajo, con motivo de la discriminación de género. No podemos negar que aún tenemos que hacer frente a muchos retos enormes para lograr la igualdad de género. Urge actuar, por lo que acogemos muy favorablemente las conclusiones derivadas del Estudio General adoptadas por nuestra comisión. Abren perspectivas para trabajar enérgicamente con el fin de lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, entre otras cosas mediante un llamamiento a la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes e interdependientes en la materia. Evidentemente, necesitaremos a todos los mandantes de la OIT para conseguirlo, por lo que contamos con ustedes.

Quisiera concluir mi intervención recordando una vez más la misión fundamental de nuestra comisión, consistente en defender y promover los derechos de los trabajadores mediante un control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros. Todos los mandantes tripartitos de nuestra comisión deben tener presente esa necesidad fundamental a fin de cumplir los objetivos constitucionales de nuestra Organización. No hay duda de que el Grupo de los Trabajadores seguirá transitando con determinación por esa senda.

Por último, quisiera agradecer a todas las personas que han permitido que las labores de nuestra comisión se desarrollaran en las mejores condiciones.

Sr. Mackay

Vicepresidente empleador de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera expresar nuestro respaldo al informe de la Comisión de Aplicación de Normas y recomendar su aprobación. En general, los miembros empleadores acogen con agrado que la Comisión haya podido concluir sus labores con éxito y a tiempo gracias a la disciplina y cooperación de todos los delegados. En particular, quisiéramos agradecer a nuestro Presidente la eficacia de la que ha hecho gala en su gestión del tiempo. Observamos positivamente que la mayoría de los Gobiernos se involucraron de forma constructiva en el procedimiento de la Comisión y expresaron su compromiso claro y firme de participar en el sistema de control de las normas.

En la discusión del Informe General de la Comisión de Expertos, el Grupo de los Empleadores puso de relieve varias cuestiones importantes que deben abordarse.

En primer lugar, creemos que las necesidades de las empresas sostenibles también deberían tenerse en cuenta de manera más sistemática en el sistema de control de las normas de la OIT, lo que podría contribuir a un mayor equilibrio y aceptación en la aplicación de las normas de la Organización. Las necesidades de las empresas sostenibles en el ámbito de las normas de la OIT se han reconocido claramente en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: «Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo». Ya en 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó unas conclusiones en las que se definían las condiciones para crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, y los papeles del Gobierno y los interlocutores sociales en su promoción. Tomamos nota de la



opinión expresada por el Vicepresidente trabajador de que las empresas son, en esencia, un medio para lograr un fin, es decir, un vehículo para garantizar el bienestar y los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, no tenía sentido tener en cuenta sus necesidades en el control de las normas de la OIT. Esto ignora el hecho de que las empresas sí persiguen los objetivos económicos legítimos de sus propietarios, mientras pagan impuestos y otros gravámenes y cumplen las normas aplicables. Considerar que las empresas están comprometidas exclusivamente con los derechos y los objetivos de bienestar de los trabajadores no refleja la realidad en la legislación y en la práctica en los Estados Miembros de la OIT y, en última instancia, parece cuestionar el derecho a la propiedad privada.

En segundo lugar, el Grupo de los Empleadores recuerda una vez más su postura respecto a la evaluación de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga en el contexto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en particular que este derecho no entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio. No es solo la postura del Grupo de los Empleadores, sino también la del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración, tal y como expresó en su declaración de marzo de 2015. Aunque en la declaración afirmó que el derecho de huelga está relacionado con la libertad sindical, también hizo hincapié en que no es un derecho absoluto y que el alcance y las condiciones de este derecho están regulados a nivel nacional. Creemos que es imperativo que, cuando la Comisión de Expertos lleve a cabo su análisis técnico de la aplicación del Convenio por parte de los Estados, haga suya plenamente la opinión expresada por el Grupo Gubernamental, que se corresponde, de hecho, con las opiniones expresadas en la época en la que se adoptó el Convenio en 1948.

El Grupo de los Empleadores tomó nota de la opinión expresada por el portavoz del Grupo de los Trabajadores de que se han agotado las posibilidades de encontrar una solución sobre el derecho de huelga a través del diálogo en la OIT y que la única solución que queda es someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia. El Grupo de los Empleadores no coincide con esta opinión. No debe eludirse al legislador de la OIT, es decir, a la propia Conferencia Internacional del Trabajo, remitiendo competencias normativas a la Comisión de Expertos o a la Corte Internacional de Justicia. Los convenios internacionales del trabajo que contienen normas potencialmente vinculantes para los Estados Miembros de la OIT solo pueden ser creados por la Conferencia, y las decisiones de la Conferencia de regular ciertos asuntos de una determinada manera o no regular ciertos asuntos deben respetarse tanto si gustan a algunos como si no. En concreto, el hecho de que pueda no haber una mayoría suficiente en la Conferencia a favor de unas normas sobre el derecho de huelga, o al menos a favor de unas normas sobre el derecho de huelga tal y como han sido concebidas por la Comisión de Expertos, no puede ser motivo suficiente para sustraer a la Conferencia la decisión sobre esta cuestión fundamental en el ámbito de las relaciones laborales.

Instamos a la Oficina a que adopte medidas más decididas para facilitar activamente un entendimiento sobre una forma constructiva de avanzar en esta cuestión crítica que pueda respaldar una amplia mayoría de mandantes de la OIT. Seguir como hasta ahora ya no es una opción. Sea cual sea la vía de actuación que se considere, está claro que la remisión del asunto a la Corte Internacional de Justicia no cuenta con un amplio apoyo tripartito. Haciéndome eco de las palabras de nuestro Presidente: «Si quieres ir rápido, ve solo; si quieres ir lejos, ve acompañado». El Grupo de los Empleadores está dispuesto a entablar un diálogo serio y constructivo con el Grupo Gubernamental y el Grupo de los Trabajadores sobre este asunto tan importante y urgente para nuestra Organización.



Nunca se insistirá suficientemente en la importancia del papel que desempeña la Oficina para ayudar a los países a mejorar el cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con las normas. El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos indica que las ratificaciones a menudo son prematuras o se realizan sin las debidas evaluaciones previas o que no se tiene en cuenta el resultado de estas últimas. Parece imperativo que la Oficina, en sus actividades de promoción de los convenios de la OIT, aconseje a los mandantes que adopten un enfoque cuidadoso y deliberado de la ratificación. La ratificación no debe ser precipitada. Debe producirse al final de un proceso que garantice el cumplimiento, no al principio.

Además, la ratificación no debe considerarse una declaración política o de intenciones, sino lo que realmente es: un tratado de derecho internacional de obligado cumplimiento. El Grupo de los Empleadores está convencido de que, si los convenios se conciben de forma que tengan suficientemente en cuenta las distintas circunstancias nacionales y la ratificación se aborda de una manera orientada al cumplimiento, la aplicación de los convenios ratificados mejorará mucho. Como resultado, el sistema de control de las normas estará menos sobrecargado y podrá centrarse en casos más graves, y esto redundará en nuestro interés común.

En cuanto a la discusión del Estudio General, el Grupo de los Empleadores considera que la consecución de la igualdad de género y la no discriminación, el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad son fundamentales para el desarrollo social, económico y empresarial. En nuestra opinión, es necesario y posible un mayor avance en estos ámbitos si se aplican las políticas y medidas adecuadas. Las políticas y medidas deben basarse, sobre todo, en el interés común de las mujeres, las madres y los trabajadores con responsabilidades familiares, por un lado, y de sus empleadores, por otro lado, manteniendo el buen desarrollo de su empleo en la medida de lo posible y evitando interrupciones del trabajo innecesariamente largas.

Los Gobiernos tienen un importante papel que desempeñar para apoyar esto último proporcionando infraestructuras asequibles y eficientes de cuidado infantil y familiar, por ejemplo servicios de cuidado infantil en casas nido con horarios de apertura ampliados. Al mismo tiempo, deben procurar evitar cargas indebidas e innecesarias a los empleadores, en particular a las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo financiando las prestaciones de maternidad mediante impuestos o la seguridad social. Para garantizar que se traten debidamente las cuestiones contempladas en los seis instrumentos examinados en el Estudio General, es esencial celebrar consultas con los interlocutores sociales más representativos que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y los empleadores en sus realidades nacionales.

Pasando ahora a la discusión de los casos individuales. Quisiera destacar los siguientes.

Nicaragua, Convenio núm. 87. Este caso se refiere a alegatos gravísimos contra el Gobierno por la disolución y la confiscación de los bienes del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) y sus 18 asociaciones miembros, así como la persecución, intimidación, represión y detención arbitraria de dirigentes del COSEP. Instamos al Gobierno a que restablezca inmediatamente la condición jurídica de las organizaciones disueltas y a que reconozca de forma plena e incondicional el derecho de las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores a organizar sus actividades sin ninguna injerencia que restrinja este derecho. También esperamos que el Gobierno refuerce el diálogo social efectivo a nivel nacional, con la presencia de la OIT, a fin de recuperar la confianza de los interlocutores sociales.

El Salvador, Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Este caso se ha discutido en cinco ocasiones desde 2017 y se refiere a deficiencias considerables en el diálogo social y el tripartismo, que son pilares fundamentales de esta Organización. Lamentamos profundamente que el Gobierno de El Salvador no haya



designado, de acuerdo con la Asociación Nacional de la Empresa Privada, un delegado empleador para esta reunión de la Conferencia.

Países Bajos (Sint Maarten), Convenio núm. 87. Este caso se refiere al intento del Gobierno de marginar a la organización representativa de los empleadores existente ordenando a la cámara legal que constituyese otra organización de empleadores. Instamos a las autoridades de Sint Maarten a que adopten medidas inmediatas y efectivas para velar por que, tanto en la ley como en la práctica, se respete la libertad de asociación de los empleadores plenamente y sin reservas, y a que recurran a la asistencia técnica de la OIT para que la situación nacional se ajuste al Convenio.

En general, estos tres casos —y el prolongado incumplimiento por parte de la República Bolivariana de Venezuela y el Perú son otros ejemplos— demuestran que la libertad de asociación de los empleadores está sufriendo una presión creciente en la región. La OIT debe transmitir a los Gobiernos el claro mensaje de que el Convenio núm. 87 protege la libertad sindical y la libertad de asociación de los trabajadores y de los empleadores, sin la cual no puede existir un diálogo social significativo. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, los avances siguen siendo muy limitados, pese a todas las decisiones y recomendaciones formuladas a lo largo de los años por los órganos de control de las normas de la OIT, entre ellos una comisión de encuesta en 2019.

Un caso especialmente grave este año atañe al Afganistán en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Es el único caso que se ha mencionado en un párrafo especial del informe de la Comisión. La situación de las niñas y las mujeres en el empleo y en la vida pública en general en el país se ha deteriorado drásticamente en los últimos años, como muestran las conclusiones del caso. Si bien las autoridades de facto no estuvieron presentes en la discusión, confiamos en que se les transmitan las conclusiones de la Comisión para que pueda invertirse el proceso.

En cuanto a los casos relativos a las peores formas de trabajo infantil, a saber, Nigeria, Nepal, Camboya y Turkmenistán, tomamos nota de los graves alegatos e instamos a los Gobiernos a que intensifiquen sus esfuerzos para eliminar las prácticas de trabajo infantil y trabajo forzoso.

Permítanme destacar que este año hemos hecho todo lo posible por redactar las conclusiones de los casos de una manera justa y ecuaníme, reflejando las deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados. Reconocemos asimismo que puede avanzarse a este respecto y seguiremos trabajando en esa dirección.

Del párrafo al inicio de la sección de casos individuales se desprende que procuramos adoptar conclusiones sencillas centradas en los convenios, de modo que luego podamos dar instrucciones muy claras a los Gobiernos sobre lo que pueden hacer y la forma de hacerlo y sobre la ayuda que pueden recibir. Las cuestiones controvertidas o los desacuerdos profundos, como los relacionados con el derecho de huelga, no se abordan y, por tanto, no se incluyen en las conclusiones.

Por último, nos gustaría destacar la importancia del seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Esperamos que la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) participen sistemáticamente en el seguimiento para prestar asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los respectivos países sobre las formas de cumplir los convenios teniendo en cuenta sus necesidades. Todos los informes de asistencia técnica y misiones deberían estar disponibles en línea en un plazo razonable tras su realización.



También destacamos que la Oficina desempeña un papel esencial para ayudar a los países a entender mejor cómo cumplir sus obligaciones relacionadas con las normas. En consecuencia, alentamos al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo a que consulte con las secretarías del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) para velar por que las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas estén bien preparadas para contribuir al éxito de las respectivas misiones.

En general, el Grupo de los Empleadores está satisfecho con el desarrollo de esta reunión. Se ha llegado a un consenso cuando era posible y se han puesto de relieve los desacuerdos cuando era necesario. Me gustaría concluir con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo por facilitar la preparación de esta reunión.

Quisiera expresar mi gratitud especialmente a nuestro Presidente, el Sr. Hashmi, por la ecuanimidad con la que ha dirigido las reuniones de la Comisión y por su eficaz gestión del tiempo. Permítanme también dar las gracias al Grupo de los Empleadores, en particular a Kaizer Moyane, Annick Hellebuyck, Paul Noll, Joakim Augeli Karlsen, Miriam Pinto, Juan Mailhos y Pablo Carrasco, por su apoyo y asistencia en la preparación y presentación de la perspectiva de los empleadores sobre los casos individuales y el Estudio General. También me gustaría dar las gracias a mi amigo, Marc Leemans, Vicepresidente trabajador, y a su equipo, y a los representantes gubernamentales que han participado activamente en la labor de la Comisión para que nuestras discusiones fueran constructivas y productivas. Y, por último, quisiera agradecer en particular el apoyo absolutamente inestimable de Rita Yip, Altea Rossi y Emilie Villet de la OIE y Christian Hess y María Ángeles Palmí Reig de ACT/EMP, sin cuyo apoyo no habría podido presentar estas conclusiones.

Sr. Hashmi
Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

Me siento muy honrado de poder dirigirme a ustedes esta tarde en mi calidad de Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el marco de la aprobación del informe de la Comisión. La Comisión de Aplicación de Normas es una de las principales comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y desempeña, junto con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, una función central en el sistema de control por el que la OIT es conocida. Ha sido un honor para mí personalmente, y para mi país, representar al grupo de Asia y el Pacífico, y tener la oportunidad, además de la responsabilidad, de dirigir las labores de esta comisión tan importante.

Ha sido una experiencia enriquecedora, ya que me ha permitido conocer los engranajes del sistema de la OIT, si puedo emplear ese término. Su arquitectura es única y ha sido muy gratificante conocerla con detalle. Creo que para mí ha sido aún más importante, si cabe, observar la prominencia, la pertinencia y, me atrevería a decir, la importancia capital que tiene en todo momento la arquitectura de esta Organización, es decir, el tripartismo y las normas internacionales del trabajo, habida cuenta de la enorme gravedad de los retos a los que todos nos enfrentamos en los próximos años. En este ecosistema, la cooperación y el diálogo son clave, algo que he visto reflejado en la voluntad de entablar un diálogo y de reconocer las dificultades, renovando al mismo tiempo el compromiso de tratar de superarlas con la ayuda y la asistencia que brinda la OIT, a saber, la asistencia técnica, los servicios de asesoramiento,



las misiones y otras herramientas disponibles. Me ha llamado especialmente la atención la labor que se realiza, no solo en términos de elaboración de normas, sino también en el plano operacional. Se trata de una enorme maquinaria que a menudo pasa desapercibida.

Una de las principales conclusiones que he extraído y que quisiera compartir con mis colegas aquí en Ginebra y en otros lugares es la cuantiosa y excelente labor que se lleva a cabo en este ecosistema. Durante la reunión, la Comisión ha examinado asuntos de mucha actualidad, como la cuestión de la igualdad de género en el trabajo, que es el tema del Estudio General de este año. Por lo que respecta al examen de los casos individuales, los debates se pudieron desarrollar como estaba previsto y todos los casos inscritos en la lista fueron examinados en el tiempo disponible. Esos debates también han sido enriquecedores y apasionados. Hemos oído opiniones divergentes e, incluso, contrarias, pero expresadas siempre con respeto por las opiniones de los demás, utilizando el lenguaje parlamentario y articulándolas de un modo que denota un compromiso firme con las normas internacionales del trabajo y el sistema de control.

Quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar mi agradecimiento a todos los delegados por su voluntad de compromiso y el talante constructivo con el que han participado en los trabajos de la Comisión. El éxito de nuestra labor se refleja en el hecho de que las dos salas asignadas a la Comisión a menudo han estado llenas. Todo ello demuestra el interés que generan las discusiones de la Comisión y, de manera más general, la pertinencia y la importancia del sistema de control.

Para concluir, deseo reiterar lo dicho por los oradores que me han precedido. Si tuviera que resumir en pocas palabras los trabajos de nuestra Comisión, haría hincapié en la importante función que esta desempeña en la promoción de la justicia social —que constituye la piedra angular de la recuperación mundial— con el objetivo de asegurar que el futuro se centre en las personas, como también propugna el Director General. No olvidemos que las cuestiones debatidas en la Comisión de Aplicación de Normas son y seguirán siendo esenciales en la vida de los trabajadores y de los empleadores, amén de promover el trabajo decente y la justicia social para todos.

Por último, quisiera agradecer en especial al Vicepresidente empleador, Sr. Paul Mackay, y al Vicepresidente trabajador, Sr. Marc Leemans, su cooperación y su entendimiento constructivo. También deseo dar las gracias a la Sra. Joanna Žeber, del Gobierno de Polonia, por la eficacia de su trabajo y por la descripción que ha hecho de los trabajos de nuestra comisión. Sé por experiencia propia que el desempeño de las funciones de Ponente es una tarea ardua. También quisiera expresar mi más especial y sincero agradecimiento a la representante del Secretario General, Sra. Corinne Vargha, de la que he aprendido mucho, por su apoyo, así como a todos los miembros de su equipo, que han trabajado con denuedo para lograr que la labor de la Comisión sea provechosa. No puedo dejar de transmitir mi agradecimiento a todos los miembros de la secretaría por su profesionalidad y apoyo. Y, por supuesto, deseo expresar mi reconocimiento por la excelente labor de los traductores y los intérpretes, que han hecho posible que nos entendamos perfectamente.

Ahora solo me resta recomendarles que aprueben el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.



Sra. Bucht**Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original inglés)**

Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Türkiye, Georgia, Islandia y Noruega suscriben esta declaración. En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro más profundo agradecimiento al Presidente por su eficacia a la hora de dirigir las discusiones y su excelente gestión del tiempo; un agradecimiento que extendemos a los Vicepresidentes y a la Ponente por su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficacia.

Acogemos con satisfacción las discusiones, así como el enfoque y el compromiso positivos de los mandantes en la Comisión de Aplicación de Normas, que encarna la verdadera esencia del respeto mutuo y el tripartismo. Tenemos el convencimiento de que el compromiso con la labor de la Comisión para mejorar la aplicación efectiva de los convenios de la OIT debería seguir siendo una prioridad para todos los mandantes. Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y del control efectivo, independiente y autorizado de su aplicación. La defensa de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, es fundamental.

La Unión Europea y sus Estados miembros somos firmes defensores de la necesidad de un sistema de control independiente, integrado por expertos, eficaz y sólido para controlar la aplicación y el cumplimiento de los convenios de la OIT. A este respecto, recordamos nuestro profundo compromiso con la independencia, objetividad e imparcialidad de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y sus informes como base para la labor de la Comisión, un mecanismo único que permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita, posibilita el intercambio de puntos de vista y fomenta el progreso, y es fundamental para asegurar la credibilidad de la labor de toda la Organización. A ese respecto, acogemos con agrado que las conclusiones de la Comisión estén más orientadas a la acción, sean a la vez ambiciosas y alcanzables, y favorezcan así el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a aplicar las conclusiones en la mayor medida posible, en su caso con el apoyo de la asistencia técnica y las misiones de la OIT.

Valoramos el oportuno debate que mantuvimos sobre el Estudio General, un texto importante y bien redactado en el que se destacan el marco jurídico e institucional necesario para lograr la igualdad de género en el trabajo, así como medidas y propuestas para la acción futura en la promoción de la igualdad de género. Subrayamos la importancia de la presentación de memorias por parte de los Estados Miembros de la OIT para la elaboración del Estudio General. Agradecemos las observaciones de los interlocutores sociales en este proceso. Quisiéramos subrayar y reiterar nuestro apoyo al mandato independiente y a la autonomía de la Comisión de Expertos para supervisar y examinar la aplicación en la legislación y en la práctica de cualquier convenio de la OIT.

Seguiremos apoyando y reforzando el sistema de control de la OIT, que opera en un entorno difícil, ya que seguimos convencidos de que este es uno de los elementos más amplios y valiosos del orden multilateral basado en normas. Estamos deseando colaborar de forma constructiva con la Oficina y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.



El Presidente (original inglés)

Ahora procederemos a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia aprueba el informe, que figura en las Actas núms. 4A y 4B?

(Se aprueba el informe).

Deseo felicitar a la Mesa y a los miembros de la Comisión, así como a su secretaría, por el trabajo que han realizado este año. A todos ellos expreso mi más sincero agradecimiento. Me permito subrayar que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas es una de las piedras angulares de la OIT.

Ahora invito a los delegados que deseen tomar la palabra a que lo hagan.

Sra. Manrique Sierra Empleadora (Colombia)

Quiero informar que 11 delegados empleadores acreditados ante esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo presentan una queja contra el Gobierno de Nicaragua por violaciones persistentes y continuas del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha conocido y discutido los casos de persecución, intimidación y estigmatización por parte del Gobierno de Nicaragua contra la organización de empleadores más representativa del país: el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP).

Los principales hechos denunciados son los siguientes: la detención y enjuiciamiento de líderes de organizaciones empresariales, entre ellos José Adán Aguerrí y Michael Healy, expresidentes de COSEP, y su vicepresidente Álvaro Vargas; la toma de bienes privados de los dirigentes empresariales; el destierro y privación de la nacionalidad de varios dirigentes gremiales; las campañas de desprestigio contra la organización empresarial; la cancelación de la personalidad jurídica de COSEP, dentro de cuya organización se encuentran 18 organizaciones empresariales, por un supuesto incumplimiento de las leyes que la regulan; la toma de propiedades privadas; la congelación de cuentas de organizaciones gremiales disueltas, y la acreditación ante la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de empleadores afines al Gobierno con el propósito de sustituir la organización empresarial más representativa, que es COSEP.

Lo anterior pone de relieve la gravedad de la situación de los empleadores de Nicaragua y la urgente necesidad de tomar todas las medidas pertinentes para lograr la protección de la libertad de asociación como principio fundamental que se defiende de forma tripartita en esta casa. El carácter progresivo de las agresiones por parte del Gobierno nos lleva a solicitar sin más demora una comisión de encuesta, dado que los mecanismos que se han activado en ocasiones anteriores han resultado insuficientes. Se encuentra en riesgo el derecho de asociación, la libre iniciativa empresarial y la propiedad privada. El respeto por las libertades civiles debe unirnos a todos los interlocutores sociales para activar los mecanismos apropiados en búsqueda de la protección de todo el tripartismo.



Sra. Passchier**Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia
(original inglés)**

En estos instantes, cuando la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo está a punto de concluir, normalmente yo no debería estar tomando la palabra, pero por desgracia no me queda más remedio que hacerlo. Después de llevar varios años siguiendo atentamente la situación imperante en Guatemala, nos vemos obligados una vez más a expresar nuestra mayor preocupación ante los continuos ataques y asesinatos de activistas sindicales en el país, y ante el hecho de que el Gobierno sigue sin hacer nada para mejorar esta situación.

Guatemala lleva muchos años siendo objeto de un examen atento y constante por parte del sistema de control de la OIT. Hasta la fecha se han presentado 111 casos ante el Comité de Libertad Sindical. La Comisión de Aplicación de Normas ha examinado la situación relativa a Guatemala en 14 ocasiones durante los veinte últimos años, incluido el corriente, ya sea en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) o con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones no deja de expresar preocupación ante el incumplimiento de estos convenios por el Gobierno de Guatemala ni de lamentar tal omisión.

En 2012 ya presentamos a este respecto una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, y entonces se concertaron un memorándum de entendimiento y una hoja de ruta. Después de varios años de inacción, en noviembre de 2017 se constituyó la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, que por cierto no ha aplicado ni una sola de las líneas de actuación señaladas en la hoja de ruta, ni tan siquiera para atajar fenómenos como la violencia y la impunidad, o para resolver cuestiones como la protección de los sindicalistas amenazados, el registro sindical, los despidos antisindicales, la represión sindical o la promoción de la negociación colectiva, sin mencionar los cambios legislativos necesarios.

Sin embargo, los miembros del Consejo de Administración de la OIT presentes a la sazón recordarán que, pese a las enérgicas objeciones opuestas por el Grupo de los Trabajadores, se decidió dar por terminado el procedimiento de queja en noviembre 2018, sin que se resolviera una sola de las cuestiones planteadas. Cuatro años después, en septiembre de 2022, una misión conjunta integrada por la OIT, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), visitó Guatemala porque no se tomaban medidas significativas para dar cumplimiento a la hoja de ruta, y se adoptó entonces un plan de prioridades de un año para que el Gobierno se concentrara en las cuestiones más apremiantes. Por desgracia, una vez más, las cuestiones que en principio el Gobierno debía resolver no llegaron a solventarse y no existen perspectivas de que así sea en un futuro próximo.

El Grupo de los Trabajadores deplora profundamente que, once años después de presentarse la primera queja en virtud del artículo 26, no se hayan logrado progresos significativos en ninguna de las cuestiones señaladas antes y ahora, en tantas ocasiones y mediante tantos ejercicios que se esperaban prometedores. Está claro que, por desgracia, todas estas medidas no han sido suficientes. En mi idioma, que es el neerlandés, decimos que «los médicos amables dejan que las heridas terminen oliendo mal». En Guatemala, los sindicatos y sus afiliados necesitan medidas urgentes de la OIT para presionar más al Gobierno de ese país a fin de que cumpla sus promesas. Por ello, la única solución que se nos ocurre es presentar una nueva queja en virtud del artículo 26 y solicitar que se establezca una comisión



de encuesta, con la firme esperanza de que, esta vez, se logren sin mayor demora unos resultados mejores en beneficio de los trabajadores de Guatemala.

También deseo puntualizar lo siguiente. Somos conscientes de que este es otro caso relativo a un país de la región de América Latina y el Caribe. Por eso deseamos reconocer muy claramente que, en esa región, la mayoría de los países están firmemente comprometidos con el mandato y con las normas internacionales del trabajo de la OIT, así como con el cumplimiento y el control de la aplicación de las mismas. Bien es verdad que hubiéramos preferido, e insisto en el verbo «preferido», un compromiso conjunto y tripartito para tratar con carácter urgente la situación existente en Guatemala, tanto en el país como en la región. Pero ello no ha resultado posible hasta la fecha, ni siquiera en la presente reunión de la Conferencia.

Si el proceso y procedimiento que ahora proponemos ha de desembocar en una acción tripartita eficaz y suscitar la adhesión del Gobierno de Guatemala y de otros Gobiernos, ni que decir tiene que con mucho gusto tomaremos esa vía.

Ahora entregaré los preceptivos documentos, debidamente firmados por varios delegados de los trabajadores ante la Conferencia. También hemos enviado la queja formal por correo electrónico al Director General y a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

Sra. Pérez López Gobierno (Nicaragua)

Nicaragua lamenta esta queja presentada por los empleadores colombianos basada en el artículo 26 de la Constitución de la OIT. Lamentamos que las motivaciones políticas estén influenciando la queja. Igualmente, nos parece sumamente injusto, ya que Nicaragua coopera y trabaja y seguirá trabajando con la OIT, a pesar incluso de las medidas coercitivas que son implementadas contra nuestro país.

Sra. Chávez Bietti Gobierno (Guatemala)

Respecto a la solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores, el Gobierno de Guatemala estima que la solicitud no es procedente. Recordamos a esta plenaria que después del cierre de la queja en 2018, Guatemala se encuentra en este momento en un proceso de presentación del tercer informe del programa de cooperación y asistencia técnica previsto para noviembre de 2023, como fuera mandatado por el Consejo de Administración en 2020, para el cual se ha requerido apoyo financiero y técnico de la Oficina, de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de otros países amigos. Adicionalmente, el año pasado, el Gobierno colaboró con la realización de una visita conjunta de la OIT, la CSI y la OIE para dar seguimiento a los compromisos de la hoja de ruta. La cuestión de fondo también se analiza en el marco del Comité de Libertad Sindical. Además, una medida de este tipo no es congruente con las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas que sí nos permitían seguir avanzando por el camino correcto, siempre de forma tripartita, lo que demuestra una evidente desproporción en la utilización de los mecanismos de supervisión de normas. Nuestro país contribuye en todos y cada uno de los espacios del sistema de supervisión de normas, aplicados todos al mismo tiempo. Tomamos nota del ofrecimiento del Grupo de los Trabajadores sobre la necesidad de trabajar de manera conjunta para resolver la cuestión antes del Consejo de Administración de noviembre de 2023, recordando la necesidad de contar con una participación activa y propositiva de todos los mandantes tripartitos nacionales de la OIE, de la OIT y de la CSI.



El Presidente

(original inglés)

Entiendo que se está aludiendo a unas quejas por incumplimiento que se presentarán por escrito en virtud del artículo 26, 4) de la Constitución de la OIT contra el Gobierno de Guatemala y el Gobierno de Nicaragua. Así se hará constar en acta y la cuestión se remitirá a la Mesa del Consejo de Administración a fin de que adopte las medidas oportunas.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).





► Actas

5A

Conferencia Internacional del Trabajo – 111.^a reunión, 2023

Fecha: 13 de junio de 2023

Resultado de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes

Texto de la Recomendación presentada a la Conferencia
para su adopción

La presente acta contiene el texto de la Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad presentada a la Conferencia para su adopción.

El informe de la Comisión se publicará en las Actas núm. 5B después de la clausura de la reunión.



Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 5 de junio de 2023 en su 111.ª reunión,

Observando que las tasas mundiales de desempleo y subempleo siguen siendo elevadas, que las desigualdades persisten, y que las rápidas transformaciones en el mundo del trabajo, como las resultantes de los desafíos del cambio climático, exacerban la inadecuación y la escasez de competencias, lo que requiere el desarrollo de aprendizajes de calidad que brinden oportunidades a las personas de todas las edades para adquirir competencias, perfeccionarlas y recualificarse de manera continua,

Observando además que la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación continuos contribuyen a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos,

Subrayando la importancia de una educación y una formación de calidad para todos y del acceso a un aprendizaje permanente de calidad,

Recordando que todos los seres humanos 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,

Reconociendo que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad pueden conducir al trabajo decente, contribuir a dar respuestas eficaces y eficientes a los desafíos del mundo del trabajo, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente que permitan mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras de los aprendices, los empleadores y el mercado de trabajo,

Reconociendo que la promoción, el desarrollo y la realización de aprendizajes de calidad también pueden favorecer la iniciativa empresarial, el empleo por cuenta propia, la empleabilidad, la transición a la economía formal, la creación de puestos de trabajo decentes y el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas,

Considerando que un marco eficaz para aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes estén debidamente regulados, sean sostenibles, cuenten con suficiente financiación, sean inclusivos y estén exentos de discriminación, de violencia y acoso y de explotación, promuevan la igualdad de género y la diversidad, proporcionen una remuneración u otra compensación financiera adecuadas y cobertura de protección social, den lugar a cualificaciones reconocidas y mejoren los resultados en materia de empleo,

Poniendo de relieve que se deberían promover y regular los aprendizajes, inclusive mediante el diálogo social, con el fin de garantizar su calidad, de ofrecer beneficios y protección a los aprendices y a las empresas, y de mejorar el atractivo de los aprendizajes para los aprendices y los empleadores potenciales, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas,

Recordando las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

Subrayando la pertinencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, la Declaración de la



OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022, las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) para la promoción de aprendizajes de calidad y la protección efectiva de todos los aprendices, teniendo especialmente en cuenta las profundas transformaciones en el mundo del trabajo,

Recordando las disposiciones de otros instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204),

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a los aprendizajes de calidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de una recomendación,

adopta, con fecha de XX de junio de 2023, la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023:

I. Definiciones, alcance y medios de aplicación

1. Para los efectos de esta recomendación:
 - a) debería entenderse por «aprendizaje» una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida;
 - b) debería entenderse por «intermediario» toda entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución de educación y de formación, que coordina o apoya un aprendizaje, o presta asistencia para su realización;
 - c) debería entenderse por «programa de preaprendizaje» un programa diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje;
 - d) debería entenderse por «reconocimiento de conocimientos previos» el proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación realizado por personal cualificado de las competencias que una persona ha adquirido mediante una formación formal, no formal o informal, basándose en normas de cualificación establecidas.
2. Esta recomendación se aplica a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica.
3. Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones de esta recomendación por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales.



4. Los Miembros deberían aplicar las disposiciones de esta recomendación en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

5. Los Miembros deberían incorporar y promover los aprendizajes de calidad en las políticas pertinentes de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo.
6. Los Miembros deberían establecer un marco que regule los aprendizajes de calidad, así como marcos o sistemas de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los marcos, sistemas, políticas y programas para aprendizajes de calidad.
7. Los Miembros deberían establecer o designar una o varias autoridades públicas encargadas de regular los aprendizajes, en las que deberían estar representadas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
8. Los Miembros deberían velar por que las autoridades competentes tengan responsabilidades claramente definidas, estén adecuadamente financiadas, y trabajen en estrecha colaboración con otras autoridades o instituciones encargadas de regular o proveer la educación y formación, la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos y privados.
9. Los Miembros deberían adoptar un proceso en el que participen las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para determinar si una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta:
 - a) las competencias necesarias para ejercer esa ocupación;
 - b) la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir esas competencias;
 - c) la duración del aprendizaje requerida para adquirir esas competencias;
 - d) la demanda de competencias y el potencial de empleo actuales y futuros de esa ocupación;
 - e) los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito ocupacional, de la formación y del mercado de trabajo;
 - f) la amplia gama de campos ocupacionales emergentes y la evolución de los procesos de producción y los servicios.
10. Los Miembros deberían, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas, entre otras cosas en lo que respecta a:
 - a) la edad mínima de admisión, de conformidad con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
 - b) la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);
 - c) las cualificaciones educacionales, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, si se requieren para la admisión;



- d) las responsabilidades de los aprendices, los empleadores, las instituciones de educación y de formación, y los intermediarios;
 - e) la supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de esta supervisión;
 - f) el equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores en el lugar de trabajo, a fin de asegurar el éxito de los programas de aprendizaje y una supervisión adecuada, teniendo presente la necesidad de evitar el reemplazo de trabajadores y de promover los aprendizajes en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas;
 - g) la duración mínima y máxima prevista del aprendizaje;
 - h) la medida en que la duración prevista del aprendizaje podría acortarse en función de los conocimientos previos o de los progresos realizados durante el aprendizaje;
 - i) los resultados de aprendizaje y los planes de formación en función de las competencias ocupacionales pertinentes, las necesidades educativas y formativas de los aprendices y las necesidades del mercado de trabajo;
 - j) el equilibrio adecuado entre formación fuera del trabajo y formación en el trabajo;
 - k) el acceso a la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, así como a otros servicios de apoyo, según proceda, antes, durante y después del aprendizaje;
 - l) las cualificaciones y la experiencia requeridas de los docentes, instructores, formadores internos y otros expertos involucrados en los aprendizajes;
 - m) el equilibrio adecuado entre aprendices y docentes, teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad;
 - n) los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas;
 - o) la cualificación obtenida una vez se haya completado satisfactoriamente el aprendizaje.
- 11.** Los Miembros deberían tomar medidas para que exista un proceso justo y transparente que permita realizar el aprendizaje en más de una empresa, previo consentimiento del aprendiz, cuando se considere necesario para completar el aprendizaje.
- 12.** Los Miembros deberían determinar las condiciones con arreglo a las cuales:
- a) las empresas pueden ofrecer aprendizajes;
 - b) las instituciones de educación y de formación pueden impartir formación fuera del trabajo y en el trabajo;
 - c) los intermediarios pueden coordinar o apoyar los aprendizajes o prestar asistencia para su realización.
- 13.** Los Miembros deberían tomar medidas para, de manera continua:
- a) desarrollar y fortalecer la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las instituciones de educación y de formación;
 - b) fortalecer la capacidad formativa de las empresas de acogida;
 - c) incrementar las competencias de los docentes, instructores, formadores internos y otros expertos involucrados en los aprendizajes.



14. Los Miembros deberían tomar medidas para que las autoridades competentes den seguimiento y evalúen con regularidad los sistemas y programas de aprendizaje. Los resultados del seguimiento y de las evaluaciones deberían utilizarse para adaptar y mejorar los sistemas y programas en consecuencia.

III. Protección de los aprendices

15. Los Miembros deberían tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes.
16. Los Miembros deberían tomar medidas para que los aprendices:
 - a) perciban una remuneración u otra compensación financiera adecuadas, que podrán aumentarse en las diferentes etapas del aprendizaje para reflejar la adquisición progresiva de competencias ocupacionales;
 - b) no deban trabajar más horas de los límites especificados en la legislación nacional y en los convenios colectivos;
 - c) tengan derecho a vacaciones con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
 - d) tengan derecho a ausentarse por enfermedad o accidente, con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
 - e) tengan acceso a licencia de maternidad o paternidad y licencia parental remuneradas;
 - f) tengan acceso a la seguridad social y a la protección de la maternidad;
 - g) disfruten de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - h) se beneficien de protección y reciban formación en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y en lo que respecta a la discriminación y a la violencia y el acoso;
 - i) tengan derecho a indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
 - j) tengan acceso a un mecanismo eficaz de quejas y de solución de conflictos;
 - k) tengan derecho a la protección de los datos personales.



IV. Contrato de aprendizaje

17. Los Miembros deberían asegurarse de que los aprendizajes se rijan por un contrato escrito, concertado entre un aprendiz y una empresa de acogida o una institución pública, que, si lo permite la legislación nacional, también puede ser firmado por un tercero, como una institución de educación o de formación o un intermediario.
18. Los Miembros deberían asegurarse de que el contrato de aprendizaje:
 - a) indique claramente las funciones, derechos y obligaciones respectivos de las partes;
 - b) especifique dónde tendrá lugar el aprendizaje;
 - c) no contenga ninguna disposición que restrinja las oportunidades de movilidad del aprendiz en el mercado de trabajo después del aprendizaje;
 - d) contenga disposiciones relativas a la duración del aprendizaje, la remuneración u otra compensación financiera y su periodicidad, las horas de trabajo, el tiempo de descanso,

las pausas, las vacaciones y licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, los mecanismos de solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje;

- e) indique las competencias, certificaciones o cualificaciones que se prevé alcanzar y todo apoyo educativo adicional que se pueda proporcionar;
 - f) sea registrado según las condiciones establecidas por la autoridad competente;
 - g) sea firmado al comienzo del aprendizaje;
 - h) sea firmado, en nombre del aprendiz, por uno de sus padres, tutor o representante legal, o por el propio aprendiz, con el consentimiento de uno de sus padres, tutor o representante legal, de conformidad con la legislación nacional, cuando el aprendiz sea menor de edad.
19. Los Miembros deberían elaborar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un modelo de contrato de aprendizaje para favorecer la coherencia, la uniformidad y el cumplimiento de la normativa.

V. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

20. Los Miembros deberían tomar medidas a fin de promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, prestando especial atención a la situación y a las necesidades de las personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad.
21. Los Miembros deberían tomar medidas adecuadas para promover la igualdad y el equilibrio de género en todos los aspectos de los aprendizajes, inclusive en lo que respecta al acceso a los mismos.
22. Los Miembros deberían tomar medidas efectivas para prevenir y eliminar toda forma de discriminación, violencia y acoso y explotación hacia los aprendices, y para proporcionar acceso a vías de recurso apropiadas y eficaces.
23. Los Miembros deberían fomentar activamente los aprendizajes para los adultos y las personas con experiencia que deseen cambiar de sector o de ocupación, perfeccionar sus competencias o aumentar su empleabilidad, a fin de promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido.
24. Los Miembros deberían tomar medidas para promover el acceso a los aprendizajes de calidad como medio para facilitar una transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro que sea decente y proporcione acceso a la seguridad social y a la protección laboral.

VI. Promoción de aprendizajes de calidad

25. Los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberían tomar medidas destinadas a crear un entorno favorable para la promoción de aprendizajes de calidad, entre ellas:
- a) elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para la realización de aprendizajes de calidad;
 - b) integrar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo;



- c) establecer organismos de competencias por sector u ocupación para facilitar la implementación de aprendizajes de calidad;
- d) desarrollar y mantener mecanismos robustos, tales como sistemas de información sobre el mercado de trabajo y consultas regulares con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para evaluar la demanda actual y futura de competencias con vistas a diseñar o adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia;
- e) implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles;
- f) ofrecer incentivos y servicios de apoyo;
- g) desarrollar mecanismos de seguimiento robustos, que incluyan la recopilación, por la autoridad competente, de datos sobre las tasas de retención, abandono y finalización en los aprendizajes, a fin de evaluar la eficacia de los modelos de financiación y los sistemas de incentivos en la creación de aprendizajes de calidad;
- h) facilitar alianzas público-privadas efectivas para fomentar los aprendizajes de calidad en un marco regulatorio nacional;
- i) dar apoyo, cuando proceda, a los intermediarios que coordinan o apoyan los aprendizajes o prestan asistencia para su realización;
- j) emprender, a intervalos regulares, actividades de sensibilización y campañas de promoción destinadas a mejorar la imagen y el atractivo de los aprendizajes de calidad, destacando los beneficios de los aprendizajes entre los trabajadores, los jóvenes, las familias, los docentes, los orientadores vocacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los empleadores, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
- k) aumentar la concienciación sobre los derechos, los beneficios y la protección de los aprendices;
- l) establecer programas de preaprendizaje basados en las necesidades, focalizados en aumentar las tasas de participación, retención y finalización en los aprendizajes de personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad;
- m) facilitar el acceso de los aprendices a otras oportunidades de formación profesional y de educación;
- n) ofrecer itinerarios formativos flexibles y orientación para el desarrollo profesional a fin de favorecer la movilidad, el aprendizaje permanente y la portabilidad de las competencias y las cualificaciones;
- o) desarrollar y apoyar mentorías y alentar su inclusión en los programas de aprendizaje;
- p) utilizar nuevas tecnologías y métodos innovadores para mejorar la eficacia y la calidad de los aprendizajes;
- q) fomentar aprendizajes en ámbitos relacionados con la economía verde y la transición justa, con el objeto de difundir conocimientos y desarrollar habilidades conducentes al futuro del trabajo.

- 26.** Los Miembros deberían promover una cultura de aprendizaje permanente, de adquisición y perfeccionamiento de competencias y de recualificación que incluya las competencias fundamentales.



- 27.** A fin de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberían tomar medidas para:
- a) reforzar la capacidad de las microunidades y las pequeñas y medianas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorando el entorno de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionando los métodos docentes y formativos y las competencias técnicas y empresariales de los maestros artesanos;
 - b) velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y puedan complementar su formación en el trabajo en otras empresas o a través de intermediarios, cuando proceda;
 - c) reforzar la capacidad de las asociaciones de microunidades y pequeñas y medianas unidades económicas, inclusive mediante apoyo financiero, a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes;
 - d) adoptar un proceso para reconocer los conocimientos previos pertinentes, incluidos los adquiridos en la economía informal, y alentar la oferta de cursos puente.

VII. Cooperación internacional, regional y nacional para aprendizajes de calidad

- 28.** Los Miembros deberían tomar medidas para:
- a) reforzar la cooperación internacional, regional y nacional e intercambiar información sobre buenas prácticas en todos los aspectos de los aprendizajes de calidad;
 - b) cooperar con el objeto de ofrecer oportunidades de formación más amplias a los aprendices y de reconocer las competencias adquiridas mediante programas de aprendizaje o formaciones previas;
 - c) crear alianzas eficaces para promover programas de aprendizaje de calidad, por ejemplo mediante organismos de competencias tripartitos nacionales, sectoriales u ocupacionales, alianzas mundiales y regionales y redes de aprendizaje;
 - d) promover el reconocimiento a escala nacional, regional e internacional de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje.



► Actas

5B

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

Fecha: 23 de junio de 2023

Informe de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes

Índice

	Página
Introducción.....	3
Discursos de apertura	4
Examen del proyecto de recomendación	9
Título	9
Preámbulo.....	9
Parte I. Definiciones, alcance y medios de aplicación	16
Parte II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad	21
Parte III. Contrato de aprendizaje.....	38
Parte IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad	46
Parte V. Promoción de aprendizajes de calidad	50
Parte VI. Cooperación internacional, regional y nacional para aprendizajes de calidad	65
Adopción del texto final.....	66
Declaraciones finales	66



Introducción

1. En su primera sesión, la Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa y a un Ponente:

Presidente: Sr. Luís Claudino de Oliveira (miembro gubernamental, Portugal)

Vicepresidentes: Sr. Blaise Matthey (miembro empleador, Suiza)
Sra. Amanda Brown (miembro trabajadora, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)

Ponente: Sr. Muhammad Ali (miembro gubernamental, Indonesia)

2. En su cuarta sesión, la Comisión designó a los miembros del Comité de Redacción ¹:

Miembros gubernamentales: Sr. Mohamed Charaf Eddine Boudiaf (Argelia)

Sra. Musonda Ulaya (Zambia)

Sr. Alfredo Novales Bilbao (España)

Miembros empleadores: Sra. Siham Saidi (Francia)

Sra. Verónica Sánchez (Argentina)

con la asistencia del Sr. Amadou Sako y la Sra. Stéphanie Winet, OIE

Miembros trabajadores: Sra. Marilia Agostinho Mendes (Suiza)

Sra. Corinne Savart-Debergue (Francia)

Sr. Nelis Jaspers (Bélgica)

con la asistencia de la Sra. Maria Tsirantonaki y la Sra. Mónica Tepfer, CSI

3. La Comisión celebró 13 sesiones.

4. El Presidente abrió la primera sesión de la Comisión y recordó la labor que se había llevado a cabo antes de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que había desembocado en la elaboración por parte de la Oficina del informe presentado, titulado *Aprendizajes de calidad* (ILC.111/Informe IV(2)), que contenía: i) un resumen de las observaciones formuladas por los Gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el texto del proyecto de recomendación que había preparado la Oficina después de la primera discusión sobre el tema que tuvo lugar durante la 110.^a reunión de la Conferencia (2022), y ii) el texto del proyecto de recomendación relativa a los aprendizajes de calidad que tenía en cuenta dichas observaciones. La Comisión Normativa sobre Aprendizajes

¹ Con arreglo al artículo 9 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité de Redacción revisará la redacción de todos los instrumentos que le sean remitidos de conformidad con el presente reglamento o por decisión especial de la Conferencia, y garantizará la concordancia entre los textos de dichos instrumentos en los idiomas oficiales de la Conferencia. El Comité de Redacción también se pronunciará sobre las cuestiones de redacción que le plantee la Conferencia o una comisión en el curso del examen de todo instrumento de esta índole.



produciría dos documentos: la recomendación propuesta a la Conferencia para su adopción y el informe con el resumen de sus deliberaciones.

Discursos de apertura

5. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que los ingredientes esenciales para cada una de las disposiciones de la recomendación se habían acordado el año anterior. El objetivo de su grupo era que la recomendación reflejase debidamente los principales elementos de los aprendizajes de calidad: educación de calidad fuera del trabajo, formación en el trabajo a cargo de expertos, un marco sólido de derechos y protecciones para los aprendices, claridad acerca de las responsabilidades complementarias de todos los actores implicados y un seguimiento y examen continuos para garantizar que el sistema cumpliera sus objetivos. Los aprendizajes de buena calidad allanaban el camino hacia una vida mejor a través del aprendizaje continuo, las ocupaciones libremente elegidas y el trabajo decente.
6. Sin embargo, era crucial admitir que muchos aprendices se enfrentaban a una realidad muy distinta, su formación era deficiente, percibían una remuneración inadecuada, se les denegaba el apoyo de los sindicatos y estaban expuestos a riesgos de seguridad. Los empleadores tenían un papel esencial que desempeñar para garantizar buenas condiciones a los aprendices que condujesen a un futuro decente, con acceso no discriminatorio, una remuneración adecuada y un entorno de trabajo seguro y saludable sin violencia ni acoso. Los Gobiernos deberían establecer la legislación y los mecanismos de supervisión y cumplimiento de la normativa necesarios para alentar, promover y garantizar aprendizajes ejemplares.
7. La recomendación debía brindar orientación a los países que presentaban elevados niveles de informalidad, que tenían una población juvenil elevada y que carecían de sistemas de aprendizaje eficaces, pero también a aquellos que contaban con sistemas de aprendizaje consolidados que necesitaban actualizarse, por ejemplo, en vista de la necesidad de competencias para lograr una transición justa hacia una economía neutra en carbono. Se requerían instituciones sólidas de educación y formación técnica y profesional (EFTP), respaldadas por una autoridad nacional competente y una firme cooperación internacional. A nivel mundial, se necesitaban marcos jurídicos eficaces, diálogo social y seguimiento.
8. La recomendación debía exponer una visión universal consensuada de lo que debía incluir un sistema de aprendizaje de alta calidad, con disposiciones que pudieran adaptar los Gobiernos a los distintos contextos nacionales, en consulta con los interlocutores sociales. Las bases se habían sentado en la primera discusión, donde se había alcanzado un acuerdo, entre otras cosas sobre el papel central de los interlocutores sociales, la importancia de un contrato escrito para los aprendices y la inclusión de medidas para apoyar la transición de la informalidad a la formalidad. Aunque quedaban algunas cuestiones por acordar, la oradora confiaba en que sería posible crear una norma internacional del trabajo sólida que contribuyese a un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro.
9. El Vicepresidente empleador recalcó la importancia de los aprendizajes para su grupo, habida cuenta de su estrecho vínculo con el desarrollo de las competencias y del capital humano. Los aprendizajes de calidad eran beneficiosos para todos: Gobiernos, empleadores, trabajadores y el conjunto de la sociedad. La función de los aprendizajes iba más allá de la mera transferencia de culturas de los lugares de trabajo y competencias de una generación a otra, ya que servían como medio ideal para recualificar a la fuerza de trabajo y perfeccionar sus competencias, minimizando así las ineficiencias del mercado de trabajo y las restricciones de la oferta en un mundo del trabajo que cambia rápidamente. La recomendación debería reflejar esas funciones sumamente positivas de los aprendizajes, promoviéndolos mediante sólidos



mecanismos de incentivos para los aprendientes, los empleadores y los intermediarios, así como mediante políticas y entornos jurídicos propicios. El proyecto de recomendación era equilibrado y completo y plasmaba todos los aspectos importantes de los aprendizajes en contextos institucionales, jurídicos y de desarrollo muy diversos.

10. Para que la recomendación fuese positiva, práctica y pragmática, las enmiendas que iba a presentar el Grupo de los Empleadores se centrarían en cuatro cuestiones: la promoción, el cambio de mentalidad, los incentivos para las empresas y los intermediarios. Era fundamental promover los aprendizajes, dado el descenso registrado en su número en varios países. La imagen y la reputación de los sistemas de aprendizaje y los aprendices tenían que mejorarse, y debía eliminarse el estigma social asociado a ellos en algunos países, en los que los aprendizajes se consideraban una opción de aprendizaje «de último recurso». Para ello era necesario cambiar la mentalidad, mediante una mayor concienciación sobre el «triple beneficio» de los aprendizajes para el aprendiz, la empresa y la comunidad. Se necesitaban incentivos para las empresas, especialmente las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, a fin de compensar los costos de los aprendizajes, sobre todo en sus primeras fases. En la recomendación debía reconocerse el papel de las agencias de contratación/colocación y los centros de formación como intermediarios para la búsqueda y la contratación de aprendices motivados. Estos intermediarios también contribuían a la formación y el desarrollo continuos de los aprendices, cumpliendo una función crucial de comunicación entre empleadores y aprendices para garantizar que se atendiesen las necesidades y expectativas de ambos. Otras enmiendas que iba a proponer el Grupo de los Empleadores abordaban la promoción de las competencias digitales, las competencias sociales y la forma de lograr resultados a través de la cooperación internacional.
11. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros², indicó que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Türkiye, Georgia, Islandia y Noruega suscribían su declaración. Afirmó que un nuevo instrumento sobre aprendizajes de calidad resultaría oportuno, ya que estos últimos tenían un papel fundamental que desempeñar en la lucha contra el desempleo, especialmente entre los jóvenes, y en las transiciones ecológica y digital. Se había alcanzado un consenso tripartito sobre el tipo de instrumento, su alcance y sus principales disposiciones, y la segunda discusión constituía una oportunidad para tratar cuestiones pendientes.
12. En cuanto a la definición de aprendizajes, y si debería ampliarse para englobar el aprendizaje no formal, el orador consideraba que las cualificaciones adquiridas a través de los aprendizajes deberían reconocerse y distinguirse de otros tipos de formación y que requerían la inclusión de un elemento «escolar». La definición existente no impediría a los Estados Miembros tener en cuenta las particularidades de sus economías nacionales; a este respecto, la formulación del párrafo 27 podría mejorarse aún más.
13. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG), destacó la necesidad de desarrollar un marco para los aprendizajes más completo, que crease un entorno propicio para la formación y el aprendizaje práctico en distintos contextos. Esto contribuiría a establecer un sistema más coherente de derechos y políticas que conduciría a una mayor adecuación entre las oportunidades de formación y las necesidades de competencias del mercado de trabajo. Era

² A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los Gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.



necesario un conjunto de políticas legislativas y de incentivos, así como medidas institucionales. Una nueva norma que proporcionase un marco de orientación a los Estados Miembros que se encontraban en distintas fases de organización y desarrollo de sus programas de aprendizaje representaría un valioso instrumento para mejorar su oferta de formación a nivel nacional, entre otras cosas con respecto al desafío de la economía informal. Era importante tener en cuenta las necesidades de los grupos marginados y vulnerables y fomentar la no discriminación, garantizando al mismo tiempo la plena integración de las mujeres en la formación con el fin de mejorar su acceso al mercado de trabajo.

14. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), señaló que las orientaciones para el diseño de políticas públicas sobre aprendizajes de calidad darían lugar a un aumento de la empleabilidad y la formalidad en el mundo del trabajo, especialmente de los grupos desfavorecidos.
15. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, señaló la existencia de distintas formas de aprendizaje basado en el trabajo, siendo los aprendizajes solo una de ellas. Si bien la recomendación debería centrarse en los aprendizajes de calidad, otros tipos de aprendizaje basado en el trabajo, entre ellos las prácticas profesionales, también eran esenciales en el cambiante contexto de las transformaciones digitales y otras tendencias del mundo del trabajo. El orador solicitó que la Oficina elaborase propuestas para el Consejo de Administración relativas a las modalidades, la oferta y las condiciones de las prácticas profesionales y otras formas de aprendizaje basado en el trabajo, incluso mediante la organización de una reunión tripartita de expertos.
16. La miembro gubernamental de la Argentina señaló que la Comisión ya había alcanzado importantes acuerdos durante la primera discusión, incluida la definición de aprendizajes, lo que facilitaría la adquisición por parte de los aprendices de las competencias necesarias para entrar y permanecer en el mercado de trabajo. El diálogo social era una herramienta importante para garantizar un debate que desembocase en una recomendación que abordara las necesidades de los grupos de población vulnerables y fortaleciese los sistemas de reconocimiento de conocimientos previos a través de estructuras tripartitas, que eran esenciales para proteger los derechos de los trabajadores y fomentar empresas competitivas. El texto debería hacer mayor hincapié en la necesidad de fortalecer las organizaciones de trabajadores y de empleadores, entre otras cosas para apoyar la transición a la economía formal, y contener una definición más precisa de intermediarios.
17. La miembro gubernamental de Australia afirmó que la recomendación debería ser lo suficientemente flexible para dar cabida a la amplia variedad de legislaciones y prácticas nacionales relativas a los sistemas de aprendizaje de calidad, entre otras cosas con respecto a la transición a la economía formal en determinados Estados Miembros. La recomendación también debería brindar orientación normativa útil sobre la protección de los derechos de los aprendices. En este sentido, la Comisión podría reconsiderar el texto del párrafo 22 relativo a los aprendices que pudieran haber sufrido discriminación, violencia o acoso en el trabajo, para armonizarlo con los principios en los que se basa el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
18. El miembro gubernamental del Canadá puso de relieve la importancia de reconocer las grandes diferencias con respecto al concepto de aprendizaje y la disparidad en la calidad de la formación en el mundo. Indicó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los aprendices, inclusive la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, deberían protegerse en todas partes, a pesar de las divergencias que existen en las leyes laborales y en la protección social y de los trabajadores en las distintas jurisdicciones.



19. La miembro gubernamental de China destacó la importancia de reforzar la coordinación y la cooperación entre la OIT y otras instituciones internacionales pertinentes.
20. La miembro gubernamental de Dinamarca dijo que representaba a los jóvenes y explicó que era esencial que estos pudieran acceder a aprendizajes de calidad con miras a construir un mundo sostenible en que la infraestructura fuera mejor, la energía fuera más verde y hubiera un suministro de agua más limpia. Pidió encarecidamente que se incluyera a los aprendices jóvenes en la discusión, dado que eran conscientes de las deficiencias que existían en los sistemas de aprendizaje y de los problemas que debían resolverse mediante la cooperación intergeneracional.
21. El miembro gubernamental de Honduras indicó que en la primera discusión se había diseñado un texto muy equilibrado. Los aprendizajes de calidad podrían ayudar a solventar las deficiencias en el mundo del trabajo, a la vez que se respetaban las diferencias entre las costumbres y tradiciones de los Estados Miembros. La recomendación debería proporcionar un marco que pudiera adaptarse según fuera necesario, y que ofreciera a los aprendices caminos flexibles para acceder al empleo en un contexto en que los mercados de trabajo cambiaban con rapidez. Asimismo, el instrumento debería poder adaptarse a las nuevas tendencias de digitalización y las nuevas formas de trabajo.
22. El miembro gubernamental de Indonesia subrayó la necesidad de flexibilidad que tenían los Estados Miembros para regular los aprendizajes con arreglo a las necesidades nacionales. Los intermediarios deberían ser instituciones formales para asegurar la calidad de la formación impartida.
23. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán dijo que las opiniones e ideas expresadas en la discusión configurarían la ambición global respecto de los aprendizajes de calidad, y destacó la importancia que tiene el diálogo social para alcanzar el objetivo del trabajo decente y el empleo productivo.
24. El miembro gubernamental del Japón, si bien reconoció la necesidad de mejorar la calidad de los aprendizajes, explicó que la formación de trabajadores cualificados mediante aprendizajes no se desarrollaba en el marco del sistema jurídico de su país, y que la recomendación debería permitir a cada país adaptar sus medidas de acuerdo con las circunstancias nacionales.
25. El miembro gubernamental de Mozambique afirmó que la recomendación debería aplicarse a todos los sectores de la actividad económica, inclusive el sector informal, y que debería abordar el reconocimiento de los conocimientos previos, sin olvidar los adquiridos en la economía informal, así como la oferta de cursos puente.
26. El miembro gubernamental del Senegal reconoció el valor de los aprendizajes de cara a responder a la demanda del mercado de trabajo, lograr la integración socioeconómica y proporcionar formación profesional. Era necesario reforzar la cooperación y el intercambio de conocimientos entre los Estados Miembros y, una vez más, el diálogo social tripartito demostraría su utilidad para promover los aprendizajes.
27. El miembro gubernamental de Suiza manifestó que era esencial para los países disponer de sistemas de formación profesional de calidad con el fin de afrontar las transformaciones tecnológicas, ecológicas y sociales que estaban teniendo lugar en el mundo. La recomendación debería poner énfasis en el papel que desempeñaban los interlocutores sociales en la formulación y la aplicación de políticas, marcos, sistemas y programas relativos a los aprendizajes. Además, debería permitir a los Estados Miembros crear un entorno propicio para los aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta las necesidades tanto de las empresas como de los aprendices. La participación del sector privado en los aprendizajes debería verse



impulsada por los beneficios a largo plazo que generaba, en lugar de por los incentivos financieros gubernamentales. No obstante, era preciso que los Gobiernos redujeran al mínimo la carga administrativa y brindaran apoyo en materia de organización a las empresas.

28. La miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte subrayó la necesidad de flexibilidad a la hora de responder a las necesidades de competencias de los trabajadores y los empleadores, reconociendo a la vez la importancia de establecer normas comunes como base de los programas de aprendizaje. Los aprendizajes tenían un impacto transformador en la vida de las personas y generaban empleo sostenido y una mejor remuneración para los aprendices, contribuyendo así a la productividad y al crecimiento económico. La recomendación debería poner el foco sobre el apoyo a las personas desfavorecidas y a las infrarrepresentadas en los mercados de trabajo, para las cuales los aprendizajes podían ofrecer un medio de obtener un empleo sostenible y facilitar el avance profesional.
29. El miembro gubernamental de los Estados Unidos de América reconoció el papel que tenía el desarrollo de competencias, que englobaba los aprendizajes, para responder a los cambios en la demanda del mercado de trabajo, así como para la recuperación después de la pandemia. Era fundamental que los interlocutores sociales y las instituciones educativas y del lugar de trabajo participaran en los sistemas de aprendizaje. Tales sistemas deberían aportar tanto calidad como equidad a todas las comunidades, inclusive a los grupos insuficientemente representados y desatendidos. La recomendación debería poder adaptarse a los contextos nacionales y a las prioridades de los Estados Miembros, prestando a la vez ayuda a la OIT para proporcionar asistencia técnica eficaz a los mandantes.
30. El miembro gubernamental de Burkina Faso destacó los esfuerzos realizados en su país para promover los aprendizajes. Era preciso adoptar medidas para asegurar que, al término de la formación, los aprendices no pasaran a formar parte de la economía informal, sino que utilizaran las competencias adquiridas en unidades de producción o de servicios de la economía formal.
31. El Vicepresidente empleador hizo hincapié en la importancia de lograr un instrumento equilibrado sobre los aprendizajes que tuviera el pleno apoyo de los mandantes tripartitos e incorporara enfoques tanto normativos como promocionales. La igualdad de oportunidades era capital, como destacó el Grupo de los Trabajadores, y debería aplicarse también a las microempresas y pequeñas y medianas empresas, las cuales, si bien constituían una fuente importante de empleo, se enfrentaban a desafíos para atraer y conservar a los aprendices; por consiguiente, los incentivos y los enfoques promocionales eran esenciales para reforzar el ecosistema de los aprendizajes.
32. La Vicepresidenta trabajadora abogó por la equidad y por que las voces de los aprendices se escucharan en las discusiones. Se observaba una ambición clara entre todos los mandantes de crear un instrumento sólido que aportara claridad para el desarrollo ulterior de aprendizajes de alta calidad a nivel nacional, en el que figuraran disposiciones firmes para garantizar niveles elevados de educación y la protección de las condiciones de trabajo de los aprendices. Debía eliminarse todo estigma relacionado con los aprendizajes, de modo que los posibles aprendices y sus familias los consideraran como una opción que podían elegir. El Grupo de los Trabajadores se esforzaría por resolver las cuestiones pendientes y por reforzar la claridad y la aplicabilidad del instrumento. Confirmó que el importante tema de la protección de los aprendices exigía un examen individual y específico que estaba fuera del ámbito de trabajo de la Comisión.



33. El representante del Gobierno de la Arabia Saudita apoyó la declaración de los países del CCG. Destacó la importancia de la recomendación para apoyar los avances en el ámbito del trabajo decente y la productividad en el marco de las políticas y los planes nacionales, entre ellos los desarrollados en su país.

Examen del proyecto de recomendación ³

Título

34. Como no hubo enmiendas al título del proyecto de recomendación, este fue adoptado en su forma original.

Preámbulo

Primer párrafo del preámbulo

A.21

35. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con el fin de añadir «requiere el desarrollo de aprendizajes de calidad que brinden oportunidades» después de «lo que» y la sustitución de «a» por «para» antes de «recualificarse». El objetivo era introducir al comienzo del instrumento la noción de aprendizajes de calidad, las oportunidades para recualificarse y perfeccionar las competencias que brindaban los aprendizajes de calidad, y la responsabilidad compartida entre Gobiernos, trabajadores y empleadores en relación con el aprendizaje permanente, la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, como se establecía en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).
36. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
37. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda para sustituir «el desarrollo» por «la mejora», pues la palabra «desarrollo» parecía partir de la base de que los aprendizajes de calidad todavía no existían.
38. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda porque se podía considerar que el término «desarrollo» englobaba el término «mejora», el cual era demasiado restringido.
39. El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores y la subenmienda fue retirada.
40. La enmienda fue adoptada.

A.12

41. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso sustituir «para recualificarse o a perfeccionar sus competencias» por «para adquirir competencias, perfeccionarlas y recualificarse» a fin de armonizar el texto con el párrafo 26.

³ El texto propuesto figuraba en las [páginas 57-62 del Informe IV \(2\)](#). Todas las enmiendas propuestas pueden encontrarse en la [página web de la Comisión](#).



- 42. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 43. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.
- 44. La enmienda fue adoptada.

A.24

- 45. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para suprimir «de manera continua» al final del párrafo, dado que ya quedaba implicado el carácter continuo de la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias.
- 46. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque «de manera continua» era pertinente para la perspectiva del aprendizaje permanente.
- 47. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Ghana; el Níger; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos, apoyaron la enmienda.
- 48. Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG; el Brasil; Colombia y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 49. El miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que la expresión «de manera continua» era redundante y que se retomaría de forma implícita en un párrafo posterior sobre la importancia del aprendizaje permanente.
- 50. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.
- 51. El primer párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Segundo párrafo del preámbulo

A.6

- 52. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda consistente en suprimir el término «continuos», habida cuenta de la discusión del primer párrafo del preámbulo.
- 53. El segundo párrafo del preámbulo fue adoptado sin cambios.

Tercer párrafo del preámbulo

A.27 y A.13

- 54. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.27) para añadir «el derecho a» antes de «una educación de calidad para todos». Explicó que la finalidad era ajustar el texto a la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021), y la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, así como a instrumentos internacionales.
- 55. La enmienda del Grupo de los Trabajadores se examinó junto con una enmienda introducida por la miembro gubernamental de Suecia (A.13), hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, para añadir «y una formación» después de «educación». La oradora no respaldó la enmienda del Grupo de los Trabajadores por considerar que los párrafos del preámbulo debían centrarse en la importancia de las cuestiones, en lugar de en las acciones.



56. El Vicepresidente empleador no respaldó la enmienda del Grupo de los Trabajadores debido a que, si bien el derecho a una educación de calidad era ampliamente aceptado, no ocurría lo mismo con el aprendizaje permanente. El representante respaldó la enmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea, que armonizaría el texto con el lenguaje utilizado en el párrafo 1.
57. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldó la enmienda del Grupo de los Trabajadores, pero respaldó la enmienda de los Estados miembros de la Unión Europea.
58. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, respaldó las dos enmiendas.
59. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no respaldaron la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
60. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda A.27 y respaldó la enmienda de los Estados miembros de la Unión Europea.
61. La enmienda A.13 fue adoptada.

A.28

62. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «el acceso a» antes de «un aprendizaje permanente» y «de calidad» después de «un aprendizaje permanente».
63. El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda.
64. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda, dado que los párrafos del preámbulo deberían centrarse en cuestiones y no en acciones.
65. Los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Brasil; Colombia, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.
66. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldó la enmienda.
67. El miembro gubernamental de Kenya pidió aclaraciones con respecto a mantener los dos términos «acceso» y «actitud favorable».
68. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó la flexibilidad de su grupo con respecto a la enmienda.
69. La enmienda fue adoptada.

A.29

70. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir «un aprendizaje permanente eficaz y una actitud favorable al aprendizaje permanente» por «y oportunidades de aprendizaje permanente para todos». El preámbulo debía centrarse en asegurar que los trabajadores pudieran aprovechar las oportunidades. Tener una actitud favorable no sirve de nada si no hay oportunidades.
71. El Vicepresidente empleador no estuvo de acuerdo con la propuesta de suprimir la expresión «y una actitud favorable al aprendizaje permanente», que era un reconocimiento importante de la mentalidad de incorporar el aprendizaje permanente. Añadió que el término inglés



«openness» también figuraba en la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente (2021).

72. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no respaldó la enmienda, dado que la palabra «acceso» ya implicaba oportunidades.
73. Los miembros gubernamentales del Brasil, el Camerún y Suecia, esta última hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldaron la enmienda.
74. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para que el final de la oración sea «aprendizaje permanente eficaz», en lugar del texto propuesto «oportunidades de aprendizaje permanente eficaz para todos».
75. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Guinea; Argelia; la República Islámica del Irán; Malí; el Senegal; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Türkiye, respaldaron la subenmienda.
76. La miembro gubernamental del Brasil no respaldó la subenmienda.
77. El Vicepresidente empleador volvió a hacer hincapié en la importancia de una actitud favorable al aprendizaje permanente, especialmente en el contexto de una transición justa, pero respaldó el texto en su forma subenmendada.
78. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
79. El tercer párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo del preámbulo después del tercer párrafo del preámbulo

A.8

80. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para incluir un nuevo párrafo después del tercer párrafo del preámbulo que dijera: «Recordando que todos los seres humanos 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». Afirmó la importancia de recordar los principios establecidos en la Constitución de la OIT, en virtud de los cuales el bienestar material y espiritual eran considerados junto con la promoción de la justicia social.
81. El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental del Congo no respaldaron la enmienda, dado que la Declaración de Filadelfia incluía un texto similar. Si iba a citarse una disposición de dicha Declaración, debería citarse íntegramente.
82. Los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Colombia; Sudán del Sur; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos respaldaron la enmienda.
83. El Vicepresidente empleador lamentó la repetición e incoherencia de la formulación, pero aceptó el texto enmendado en aras del consenso.
84. La enmienda fue adoptada.

Cuarto párrafo del preámbulo

A.14

85. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para sustituir «generar nuevas oportunidades de» por



«conducir al» antes de «trabajo decente», por considerar que la expresión original debilitaba el texto.

- 86. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y Kenya, este último hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 87. La enmienda fue adoptada.

A.2

- 88. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para sustituir «actuales» después de «desafíos» por «en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo», afirmando que la recomendación debería abordar los desafíos actuales y futuros.
- 89. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la supresión de «actuales», pero no respaldó la inclusión de «en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo», dado que reduciría el alcance del párrafo del preámbulo.
- 90. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y el Reino Unido, respaldaron la enmienda.
- 91. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir «en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo» por «del mundo del trabajo».
- 92. El Vicepresidente empleador prefería la propuesta original, pero respaldó la subenmienda.
- 93. Los miembros gubernamentales del Brasil; el Canadá; la República Islámica del Irán; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; el Níger; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.
- 94. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 95. El cuarto párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Quinto párrafo del preámbulo

A.25 y A.22

- 96. La Vicepresidenta trabajadora propuso dos enmiendas: trasladar la palabra «también» (A.22) y suprimir el artículo «los» e insertar las palabras «la promoción y el desarrollo de» antes de «aprendizajes de calidad», a fin de destacar los ámbitos de acción necesarios para llevar a cabo aprendizajes de calidad (A.25).
- 97. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en trasladar la palabra «también» y propuso subenmendar la otra enmienda añadiendo «y la realización» después de «desarrollo», para que el texto diga «la promoción, el desarrollo y la realización de».
- 98. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la subenmienda.
- 99. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos respaldaron la subenmienda.
- 100. La enmienda A.22 fue adoptada y la enmienda A.25 fue adoptada en su forma subenmendada.



A.26

101. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para que el texto dijera «la creación de puestos de trabajo decentes» y se ajustara mejor al Programa de Trabajo Decente.
102. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Argelia; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Brasil; Burkina Faso; el Canadá; Colombia; Ghana; Malí, Sudán del Sur; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos respaldaron la enmienda.
103. La enmienda fue adoptada.
104. El quinto párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Sexto párrafo del preámbulo

A.4

105. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda con el fin de añadir «de violencia y acoso» después de «exentos de discriminación». Al respecto, explicó que la prevención de la violencia y el acoso contra los aprendices era esencial para el éxito de los programas de aprendizaje.
106. El Vicepresidente empleador dijo que, si bien no estaba en contra de la enmienda, esta no era necesaria dado que el tema se trataba en el Convenio núm. 190.
107. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda habida cuenta de la vulnerabilidad de los aprendices, quienes solían ser jóvenes recién llegados al lugar de trabajo.
108. Los miembros gubernamentales de Australia; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.
109. El Vicepresidente empleador puso de relieve que en el párrafo 22 ya se hacía referencia a la prevención de la violencia y el acoso, pero dijo que su grupo estaba dispuesto a aceptar la enmienda.
110. La enmienda fue adoptada.



A.20 y A.23

111. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Türkiye, presentó una enmienda con miras a suprimir «y el equilibrio» antes de «de género», y otra enmienda para sustituir «de género» por «la inclusión social». A su juicio, este término resultaba más adecuado ya que la finalidad era promover el acceso y la inclusión en todos los programas de aprendizaje.
112. La Vicepresidenta trabajadora apoyó ambas enmiendas y explicó que la igualdad de género comprendía el concepto de equilibrio.
113. El Vicepresidente empleador dijo que respaldaría las enmiendas si hubiera un apoyo generalizado en la Comisión.
114. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda de modo que el texto dijera: «promuevan la igualdad y el equilibrio de género, impulsen la inclusión social y la diversidad».

115. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda. A su parecer, los términos «inclusivos» y «exentos de discriminación» que figuraban en el párrafo eran suficientes.
116. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre de los países del GRULAC, propuso mantener «igualdad de género», pero no conservar «equilibrio» ni «inclusión social».
117. La miembro gubernamental del Brasil dijo que apoyaba la subenmienda propuesta por el GRULAC, pero propuso sustituir «igualdad» por «equidad», dado que, en español, el término «equidad» abarcaba los conceptos de igualdad y equilibrio. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la propuesta de utilizar el término «equidad de género».
118. El Vicepresidente empleador afirmó que la práctica habitual era utilizar «igualdad de género». La palabra equidad tenía otro significado que no venía al caso en el párrafo.
119. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán dijo que era favorable a incluir «equidad» e «inclusión social».
120. El miembro gubernamental de Uganda explicó que prefería el uso de «igualdad de género» en lugar de «equidad de género» y apoyó también la posición del grupo de África, pues el término «inclusivos» ya figuraba en el párrafo y no era preciso repetirlo. Propuso mantener el texto de la Oficina y no respaldó las subenmiendas, pero apoyó la supresión de «y el equilibrio».
121. La miembro gubernamental de Irlanda explicó que, si bien la igualdad de género hacía referencia a la igualdad de derechos, el equilibrio de género hacía alusión a la representación, y manifestó su acuerdo con el texto original.
122. El miembro gubernamental de los Estados Unidos afirmó que la inclusión social estaba comprendida en el texto original y que el término «equidad» abarcaba la igualdad y el equilibrio. Por consiguiente, era favorable a que el texto dijera «promuevan la equidad de género» en lugar de «la inclusión social».
123. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la Vicepresidenta trabajadora expresaron su preferencia por «igualdad de género» en lugar de «equidad de género».
124. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, el Brasil y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, indicaron que estaban dispuesto a aceptar el término «igualdad de género».
125. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre de los países del GRULAC, dijo que estaba dispuesta a apoyar las propuestas de suprimir «y el equilibrio» y de no insertar «la inclusión social».
126. La enmienda A.20 fue adoptada en su forma original y la enmienda A.23 fue adoptada en su forma enmendada.
127. El sexto párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Séptimo y octavo párrafos del preámbulo

128. Como no hubo enmiendas a los párrafos séptimo y octavo del preámbulo, estos fueron adoptados en su forma original.



Noveno párrafo del preámbulo

A.10

129. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con el fin de incluir «la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022» antes de mencionar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019.
130. El Vicepresidente empleador explicó que, si hubiera que añadir una referencia a las empresas multinacionales, sería importante hacer alusión a las pequeñas y medianas empresas. Por ello, propuso incluir la frase «las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007)», que abarcaba todos los tipos de empresas relacionadas con los aprendizajes y ampliaría el alcance del texto.
131. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la subenmienda.
132. El miembro gubernamental de la República Centroafricana expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada y propuso una nueva subenmienda con el fin de incluir una referencia al sector informal, el cual representaba una proporción significativa del empleo en África. Los miembros gubernamentales de Malí y Burkina Faso respaldaron la subenmienda, al igual que el miembro gubernamental del Camerún, argumentando que era necesario incluir las empresas nacionales que no eran pymes.
133. La subenmienda fue retirada por falta de apoyo.
134. La enmienda fue adoptada en su forma enmendada por el Grupo de los Empleadores.
135. El noveno párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Décimo, undécimo y duodécimo párrafos del preámbulo

136. Como no hubo enmiendas a los párrafos décimo, undécimo y duodécimo, estos fueron adoptados en su forma original.
137. El preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Parte I. Definiciones, alcance y medios de aplicación

138. Como no hubo enmiendas al título de la parte I, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 1, texto introductorio

139. Como no hubo enmiendas al texto introductorio del párrafo 1, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 1, a)

A.1

140. La miembro gubernamental de China, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda para sustituir «toda forma de» por «una forma específica de», antes de «educación». Explicó que los aprendizajes eran una forma específica de educación y formación, por lo que la palabra «toda» no era adecuada.



141. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, si bien reconocía las características propias de los aprendizajes, prefería el texto original porque en el resto del párrafo se establecían claramente las condiciones para la educación y la formación en el caso de los aprendizajes.
142. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda.
143. La miembro gubernamental de China reiteró el hecho de que la educación y la formación tenían un significado amplio, mientras que los aprendizajes constituían un tipo concreto de educación y formación.
144. El Vicepresidente empleador propuso suprimir la palabra «específica» para que el texto dijera «una forma de educación y de formación».
145. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; el Brasil; Ghana, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldaron la subenmienda.
146. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.18

147. El miembro gubernamental del Canadá, hablando en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso una enmienda a fin de insertar «o un oficio cualificado» después de «ocupación», y subenmendó la frase de modo que dijera «incluido un oficio cualificado», ya que la palabra «o» podía considerarse excluyente.
148. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para que solo se añadiera «cualificada» después de «ocupación», de manera que el texto dijera: «para ejercer una ocupación cualificada».
149. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó las subenmiendas porque el término «cualificada» parecía complicar el significado del texto, y pidió a la secretaría que aclarase el significado de «ocupación».
150. El representante adjunto del Secretario General explicó que, tal como se había discutido el año anterior, se entendía que el término «ocupación» englobaba los oficios cualificados.
151. El Vicepresidente empleador retiró su subenmienda a la luz de la explicación y dijo que apoyaba el texto en su forma enmendada por los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos.
152. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Australia, respaldaron la enmienda.
153. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no aceptó la enmienda; explicó que la palabra «competencias», que ya figuraba en el texto, abarcaba el concepto de oficios cualificados.
154. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Türkiye; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Uganda; el Brasil; Namibia; Barbados, y Zimbabwe no apoyaron la enmienda.
155. El Vicepresidente empleador expresó flexibilidad con respecto a la enmienda.
156. El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, retiró la enmienda.



157. El párrafo 1, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 1, *b)*

A.17

158. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando en nombre del miembro gubernamental de Noruega, presentó una enmienda para suprimir «distinta de la empresa de acogida o de la institución educativa», con la finalidad de evitar excluir las empresas o instituciones que podían realizar la labor de acogida. Al respecto, explicó que en algunos países las instituciones educativas actuaban como intermediarios.
159. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Senegal; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; el Níger, y la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, no respaldaron la enmienda, e indicaron que la claridad y precisión que ofrecía el texto original era necesaria.
160. El miembro gubernamental de Indonesia expresó su apoyo a la enmienda, dado que la naturaleza de los intermediarios en la ejecución de los aprendizajes era diferente según los países, y en algunos de ellos las instituciones educativas actuaban como intermediarios.
161. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la secretaría que aclarase si era correcta la interpretación de su grupo de que el texto original no excluiría las instituciones educativas de los sistemas regulatorios en los casos en que actuaran como intermediarios.
162. El representante adjunto del Secretario General confirmó que la interpretación del Grupo de los Trabajadores era correcta y aclaró además que, si bien las instituciones educativas podían desempeñar el papel de intermediarios, el texto que se estaba examinando se refería específicamente a las empresas de acogida o a las instituciones educativas de acogida.
163. En vista de la aclaración, la Vicepresidenta trabajadora indicó que prefería que se mantuviera el texto original y el miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró la enmienda.

A.15

164. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda que consistía en insertar «y formativa» después de «educativa», para armonizar el texto con la definición que se daba en el párrafo 1, *a)*.
165. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Senegal; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, expresaron su apoyo a la enmienda.
166. La enmienda fue adoptada.

A.11

167. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con el fin de sustituir «contribuya a proporcionar, coordinar o apoyar un aprendizaje» por «proporciona, coordina o apoya un aprendizaje». El objetivo era abarcar todas las actividades realizadas por intermediarios.
168. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la enmienda, pues de esta forma la redacción era más precisa.
169. El miembro gubernamental de Uganda no aceptó la enmienda porque situaba a los intermediarios en el mismo nivel que las empresas de acogida y las instituciones educativas



con respecto a su función de proveedores de aprendizajes. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda debido a que modificaba las responsabilidades de los intermediarios. La miembro gubernamental del Brasil expresó su desacuerdo con la enmienda aduciendo que al eliminar «contribuya» se estaba elevando la categoría de los intermediarios, situándolos como actores necesarios. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, no respaldó la enmienda dado que el papel de los intermediarios era contribuir a los aprendizajes, no proporcionarlos.

170. La Vicepresidenta trabajadora explicó que había intermediarios que también desempeñaban un papel activo en la coordinación de los aprendizajes, y el Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en que los intermediarios podían tener funciones diferentes, entre ellas proporcionar aprendizajes.
171. El miembro gubernamental del Senegal manifestó su preferencia por la redacción original por ser más clara en francés. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán también era partidaria de conservar el texto original, dado que los intermediarios no podían proporcionar aprendizajes por sí mismos. El miembro gubernamental de Kenya no apoyó la enmienda porque consideraba que la redacción original era más clara a la hora de describir los niveles diferentes de responsabilidad; tampoco la respaldó el miembro gubernamental del Níger, pues se entendía que un intermediario era una entidad que ayudaba a proporcionar y coordinar los aprendizajes.
172. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda con el fin de trasladar «apoya» antes de «proporciona o coordina un aprendizaje», a fin de resaltar que la función principal de un intermediario era brindar apoyo.
173. El miembro gubernamental de Uganda no aceptó la subenmienda porque consideraba que era preciso distinguir el papel de las empresas de acogida y las instituciones educativas como proveedoras de formación, del papel de intermediarios que contribuyen a proporcionar dicha formación.
174. La Vicepresidenta trabajadora explicó que el propósito era incluir a los intermediarios en el marco regulatorio y pidió a la secretaría que aclarase si «contribuya a» también englobaría los casos en que los intermediarios tenían un papel activo.
175. El representante adjunto del Secretario General explicó que la expresión «contribuya a» indicaba la función primordial que tenían los intermediarios. Dado que estos también brindaban otros tipos de apoyo, la Oficina podría presentar alguna formulación alternativa para su examen.
176. Cuando se retomó la discusión en una sesión posterior, la Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda al texto: que, después de «formativa», dijera «que coordine o apoye un aprendizaje, o preste asistencia para su realización». El objetivo era reflejar la importancia de los intermediarios en el apoyo a las principales instituciones de aprendizaje, y diferenciar a los intermediarios de las empresas de acogida o de las instituciones de educación y formación que coordinaban, apoyaban o contribuían a proporcionar un aprendizaje.
177. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Reino Unido; Burkina Faso; el Brasil; Colombia; Guinea; Sudán del Sur; la República Centrafricana; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aceptaron la subenmienda.



- 178.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, también estuvo de acuerdo con la subenmienda ya que reflejaba la función de apoyo y asistencia a la provisión de aprendizajes de los intermediarios, y reconocía su función de facilitadores principales. Los miembros gubernamentales del Senegal y el Níger pidieron al Comité de Redacción que velara por que las versiones inglesa y francesa fueran coherentes en lo que respectaba a la afirmación de que los intermediarios no eran coordinadores directos, sino que daban apoyo a la coordinación.
- 179.** La enmienda fue adoptada.
- 180.** El párrafo 1, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 1, *c)*

- 181.** Como no hubo enmiendas al apartado *c)*, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 1, *d)*

A.16

- 182.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda para sustituir «profesionales» por «personal», a fin de mantener la coherencia con el párrafo 10, *d)*.
- 183.** El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda.
- 184.** La Vicepresidenta trabajadora pidió a la secretaría que aclarara si el párrafo 10, *d)* hacía referencia a «profesionales cualificados» o a «personal» en calidad de evaluadores de los conocimientos previos.
- 185.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresó su conformidad con la enmienda dado que el término «profesionales» incluía la condición de «cualificados».
- 186.** El representante adjunto del Secretario General confirmó que el apartado *d)* se refería al «personal cualificado», y ello incluía a los evaluadores.
- 187.** La Vicepresidenta trabajadora y las miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y la República Islámica del Irán, aceptaron la enmienda al considerar que el término «personal» era más adecuado.
- 188.** El miembro gubernamental del Camerún no respaldó la enmienda. Indicó que «personal» se podía confundir con «miembro del personal» y que también se podía llamar a un experto externo para evaluar los conocimientos previos.
- 189.** La enmienda fue adoptada.
- 190.** El párrafo 1, *d)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 191.** El párrafo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafos 2, 3 y 4

- 192.** Como no hubo enmiendas a los párrafos 2, 3 y 4, estos fueron adoptados en su forma original.
- 193.** La parte I fue adoptada en su forma enmendada.



Parte II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

Título

194. Como no hubo enmiendas al título II, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 5

195. Como no hubo enmiendas al párrafo 5, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 6

A.47

- 196.** La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Suiza y los Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «un marco que regule» por «marcos que regulen» con el fin de ampliar la cobertura, puesto que en algunos países (por ejemplo, en Australia) los aprendizajes se regulaban en varios niveles: federal, estatal y territorial.
- 197.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda y pidió que se aclarara si quedarían comprendidos los países dotados de un marco regulatorio único. La miembro gubernamental de Australia confirmó que así sería.
- 198.** La Vicepresidente trabajadora y los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, aceptaron la enmienda.
- 199.** La enmienda fue adoptada.
- 200.** El párrafo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7

A.43

- 201.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para añadir «públicas» después de «autoridades». De esa forma se expresaría de manera explícita lo que quedaba implícito en el texto original, es decir, que las autoridades eran públicas y actuaban en beneficio del interés público. La formulación también podía hacer referencia a órganos privados a los que se había otorgado la facultad de regular los aprendizajes en el marco de la legislación nacional.
- 202.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Türkiye; Omán, hablando en nombre del CCG; la República Islámica del Irán; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la República Democrática del Congo; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; Filipinas, y Zimbabwe expresaron su apoyo a la enmienda.
- 203.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, estuvo de acuerdo con la enmienda. A su parecer, las autoridades «públicas» y las «estatales» no eran necesariamente lo mismo. Las autoridades públicas podían ser un órgano tripartito en el que los empleadores y los trabajadores estuvieran representados.
- 204.** La enmienda fue adoptada.



A.46

- 205.** El miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de Australia, retiró una enmienda cuya finalidad era sustituir «en las que deberían estar representadas» por «en cuyo marco se debería consultar a», en vista de la aclaración aportada al examinar la enmienda anterior.
- 206.** El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8

- 207.** Como no hubo enmiendas al párrafo 8, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 9, texto introductorio

A.36

- 208.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con el fin de añadir «y para establecer los parámetros clave de los programas de aprendizaje» después de «aprendizajes de calidad». Así se reforzaría la noción de aprendizajes de calidad y se daría mayor claridad.
- 209.** La Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo con la enmienda debido a que en los apartados de los párrafos 9 y 10 figuraban numerosos parámetros, por lo que no había necesidad de insertar tales detalles en el texto introductorio.
- 210.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no apoyó la enmienda.
- 211.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda con el objeto de suprimir «programas» porque no todos los países tenían programas de aprendizaje.
- 212.** El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de los Estados Unidos expresaron su apoyo a la subenmienda.
- 213.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no estuvo de acuerdo con la enmienda porque los parámetros que debían tenerse en cuenta estaban ya incluidos en el texto de la recomendación.
- 214.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, aceptó la enmienda por considerar que las autoridades deberían establecer los requisitos básicos con respecto a los aprendizajes; su Gobierno estaría también dispuesto a apoyar la subenmienda. Esta recibió asimismo el apoyo de la miembro gubernamental del Brasil.
- 215.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Uganda, y la Vicepresidenta trabajadora no apoyaron la enmienda.
- 216.** La subenmienda fue desestimada por falta de apoyo. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda ante la falta de consenso.
- 217.** El texto introductorio del párrafo 9 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 9, apartados a) a f)

- 218.** Como no hubo enmiendas a los apartados a) a f), estos fueron adoptados en su forma original.



Párrafo 10, texto introductorio**A.44**

- 219.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en añadir «en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores» con el fin de reconocer la importante labor que se llevaba a cabo en esas organizaciones y el valor añadido de su participación en las medidas que apoyaban los aprendizajes de calidad.
- 220.** El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda, añadiendo que las consultas deberían ser una práctica habitual.
- 221.** La enmienda recibió el apoyo de los miembros gubernamentales de Australia; el Camerún; el Canadá; la República Islámica del Irán; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; los Estados Unidos, y Zimbabwe.
- 222.** En respuesta a una pregunta del miembro gubernamental de Kenya, el representante adjunto del Secretario General aclaró que el término «Miembros» se refería a los «Estados Miembros». Tras esta aclaración, el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda.
- 223.** La miembro gubernamental del Brasil, apoyó la enmienda, pero pidió al Comité de Redacción que se asegurase de que la nueva frase se colocase en el mejor lugar posible.
- 224.** La enmienda fue adoptada.

A.45

- 225.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda consistente en suprimir «que tengan en cuenta las circunstancias nacionales». El Grupo de los Trabajadores entendía que el propósito de la recomendación era brindar orientaciones mediante disposiciones no vinculantes para ayudar a los Gobiernos a desarrollar y mejorar sus sistemas nacionales de aprendizaje. Puesto que en el párrafo 3 ya se especificaba que los Estados Miembros harían efectiva la recomendación de conformidad con sus leyes y prácticas nacionales, esas palabras eran superfluas en el texto introductorio del párrafo 10. Para su grupo era extremadamente importante suprimir ese texto a fin de garantizar que no hubiese dudas de que las ambiciones expuestas en la recomendación respaldaban un marco para aprendizajes de alta calidad que incluyese la protección de los derechos de los aprendices. La oradora solicitó al Consejero Jurídico que aclarase las repercusiones de la referencia a las «circunstancias nacionales», concretamente en los párrafos 10 y 13, así como las implicaciones de ese texto en la aplicación de los convenios fundamentales mencionados en el párrafo 10.
- 226.** El Consejero Jurídico explicó que, dado que las recomendaciones, a diferencia de los convenios, eran documentos que reflejaban aspiraciones y proporcionaban orientaciones autorizadas en materia de políticas que no creaban obligaciones jurídicamente vinculantes, las referencias a las circunstancias nacionales en distintos apartados eran innecesarias y, de hecho, podían causar confusión. Al aplicar las disposiciones de la recomendación, los Miembros tendrían en cuenta necesariamente, entre otras cosas, sus circunstancias, especificidades y condiciones nacionales. Por lo tanto, las referencias a «tener debidamente en cuenta las circunstancias nacionales», «adoptar medidas adaptadas a las circunstancias nacionales» o «medidas adecuadas a las circunstancias nacionales» eran expresiones pertinentes y aplicables al instrumento en general y no deberían circunscribirse a apartados específicos. Aunque este tipo de referencias podría ser comprensible en los convenios, por una preocupación legítima



de que, en caso de no utilizarse, las obligaciones derivadas de la ratificación del instrumento podrían resultar estrictas, y también por la esperanza de que un lenguaje matizado podría aumentar las posibilidades de que el convenio fuera ampliamente ratificado, esta lógica no se aplicaría en el caso de las recomendaciones. Señaló que, en la mayoría de los casos, tales referencias tenían escaso valor añadido, al igual que sucedía con otros calificativos que a menudo se introducían en los textos normativos en detrimento de la calidad y la claridad generales (por ejemplo, «en la medida en que sea razonable y factible»). En consecuencia, por una cuestión de buena práctica de redacción y economía textual, los redactores deberían utilizar la expresión «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» solo cuando fuera absolutamente necesario. También señaló que, al incluir esos términos solo en algunos apartados, podría deducirse que no eran aplicables a otros. Por último, en respuesta a la preocupación de que la referencia a las circunstancias nacionales en el párrafo 10 supeditara la aplicación de los convenios fundamentales a las circunstancias nacionales, señaló que una recomendación no podía modificar o reducir el alcance o la naturaleza de las obligaciones jurídicas existentes en virtud de los convenios fundamentales de la OIT ratificados. Sería desafortunado considerar que la referencia a las circunstancias nacionales comprometía o debilitaba las normas fundamentales del trabajo y, además, ello añadiría innecesariamente cierto grado de confusión e incertidumbre. En cualquier caso, no se podía utilizar la matización del lenguaje de una recomendación para eludir o interpretar de otra manera disposiciones restrictivas vinculantes de los convenios.

- 227.** La enmienda recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá, Noruega; Colombia; Nueva Zelandia; Australia; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Zambia.
- 228.** La enmienda fue adoptada.
- 229.** El texto introductorio del párrafo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10, a), b) y c)

- 230.** Como no hubo enmiendas a los apartados a), b) y c), estos fueron adoptados en su forma original.

Nuevo apartado en el párrafo 10

A.48

- 231.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado que dijera «las responsabilidades de los aprendices, los empleadores, las instituciones de educación y de formación, y los intermediarios;». La finalidad de la enmienda era asegurar la coherencia con las disposiciones posteriores, especialmente los párrafos 17 y 18 relativos a los contratos individuales, y brindar un marco general para esas responsabilidades.
- 232.** El Vicepresidente empleador, los miembros gubernamentales de Filipinas; Colombia; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.
- 233.** La enmienda fue adoptada.



Párrafo 10, d)

234. Como no hubo enmiendas al apartado d), este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 10, e)

A.49, A.60

- 235.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Canadá, presentó una enmienda (A.60) que consistía en insertar «a fin de asegurar que los aprendizajes no sean utilizados para reducir la protección y los beneficios que normalmente se conceden a los trabajadores en plantilla, y», después de «lugar de trabajo».
- 236.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.49) para añadir «evitar el reemplazo de trabajadores y de» antes de «promover», a fin de evitar que los aprendizajes sean utilizados para obtener mano de obra barata o no remunerada.
- 237.** El Vicepresidente empleador no respaldó ninguna de las enmiendas debido a que en el apartado ya se mencionaba la necesidad de garantizar un equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores provocaría la imposición de nuevos controles burocráticos a las empresas y las disuadiría de participar en programas de aprendizaje. El orador consideró, además, que la enmienda era innecesaria, habida cuenta de que no se habían registrado abusos generalizados en ese ámbito.
- 238.** Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Australia; Colombia; Malasia, y Nueva Zelandia respaldaron las dos enmiendas.
- 239.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó únicamente la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, debido a que era más concisa.
- 240.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Filipinas, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron ninguna de las enmiendas.
- 241.** El Vicepresidente empleador recordó que propuestas similares presentadas en la discusión del año anterior no habían contado con apoyo. La adición de los textos propuestos disuadiría a las empresas de contratar aprendices, por lo que se agravaría la escasez de aprendices en la mayoría de los países.
- 242.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos sostuvo que el texto propuesto sobre protección y beneficios (A.60) no solo favorecería a los aprendices, sino también a los trabajadores y los empleadores y no generaría más burocracia. El texto proporcionaría un enfoque equilibrado, adecuado para un instrumento que reflejaba aspiraciones. El orador respaldó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 243.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y el Canadá.
- 244.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, declaró que las enmiendas eran adecuadas para el apartado, pero que los aspectos promocionales de los aprendizajes se abordarían en otros párrafos.



245. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental del Canadá, propuso una subenmienda que consistía en reemplazar «que los aprendizajes no sean utilizados para reducir la protección y los beneficios que normalmente se conceden a los trabajadores en plantilla» por «el éxito del programa y una supervisión adecuada».
246. El Vicepresidente empleador propuso reemplazar «el éxito del programa y una supervisión adecuada» por «la calidad de la formación y asegurar que ni los aprendices ni los trabajadores se encuentren en situación de desventaja».
247. La Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental de la Argentina apoyaron la subenmienda de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y el Canadá, pero no respaldaron la del Grupo de los Empleadores.
248. Los miembros gubernamentales del Brasil; Chile; Colombia; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Türkiye, y el Reino Unido respaldaron la enmienda A.60 en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, así como la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
249. El Vicepresidente empleador retiró su subenmienda y respaldó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, pero no respaldó la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
250. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no respaldó la enmienda del Grupo de los Trabajadores (A.49).
251. La enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y el Canadá fue adoptada en su forma subenmendada y la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada en su forma original.
252. El párrafo 10, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10, f)

253. Como no hubo enmiendas al apartado f), este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 10, g)

A.34

254. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para sustituir «debería» por «podría». La palabra «debería» implicaba que un aprendizaje debía acortarse si un aprendiz avanzaba a buen ritmo, pero en algunos casos la duración del aprendizaje era fija, por lo cual el término «podría» resultaba más adecuado.
255. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Democrática del Congo; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá; Nueva Zelandia; España; Filipinas; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Malasia, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, respaldaron la enmienda.
256. La enmienda fue adoptada.
257. El párrafo 10, g) fue adoptado en su forma enmendada.



Párrafo 10, h), i) y j)

258. Como no hubo enmiendas a los apartados h), i) y j), estos fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 10, k)**A.39**

259. El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los Estados Unidos, presentó una enmienda para añadir «instructores» después de «docentes» a fin de asegurar la coherencia con otros apartados de la recomendación.
260. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda.
261. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda que consistía en añadir «y otros expertos involucrados en los aprendizajes» al final del apartado k), tal como se propuso en otra enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.50).
262. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda y retiró la enmienda que su grupo había presentado en relación con ese mismo apartado.
263. Los miembros gubernamentales del Canadá; los Estados Unidos; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la República Islámica del Irán; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido; el Senegal; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, respaldaron la subenmienda.
264. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
265. El párrafo 10, k) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10 l), m) y n)

266. Como no hubo enmiendas a los apartados l), m) y n), estos fueron adoptados en su forma original.
267. El párrafo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 11**A.30**

268. La miembro gubernamental de China, hablando también en nombre de la República Islámica del Irán, propuso una enmienda a fin de añadir «acordes con la legislación nacional» después de «medidas». El objetivo era que la disposición fuera más flexible e inclusiva, al tomar en cuenta las distintas circunstancias nacionales. Por ejemplo, en China, los aprendices solo podían trabajar en una empresa, no en varias.
269. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador no estuvieron a favor de la enmienda porque en el párrafo 3 de la recomendación ya se hacía alusión a las diferencias en las legislaciones nacionales.
270. Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; el Canadá y la República Democrática del Congo no apoyaron la enmienda.
271. La enmienda fue retirada.



A.73

- 272.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para que se añadiera una nueva frase al final del párrafo: «La duración total de estos aprendizajes no debería exceder el tiempo máximo establecido en las normas nacionales».
- 273.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora, y el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no aceptaron la enmienda porque la cuestión de la duración de los aprendizajes se abordaba en otras partes de la recomendación.
- 274.** La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela explicó que era importante indicar la duración máxima de los aprendizajes ya que, debido a las rotaciones entre varias empresas, algunas personas podían pasar periodos prolongados como aprendices y estar sometidos a condiciones diferentes de las de otros trabajadores de la misma empresa.
- 275.** Las miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Reino Unido no respaldaron la enmienda, e indicaron que en algunos casos era necesario ampliar la duración de los aprendizajes cuando hubiera circunstancias atenuantes.
- 276.** La miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, expresó su desacuerdo con la enmienda, y afirmó que cada país debería tener autonomía para establecer regulaciones que rigieran la duración de los aprendizajes.
- 277.** El miembro gubernamental de la República Democrática del Congo no aceptó enmienda debido a que el requisito de que existiera un proceso justo y transparente se abordaba en el párrafo 11.
- 278.** El miembro gubernamental de Burkina Faso no apoyó la enmienda debido a que la cuestión de la duración se trataba en las disposiciones de la recomendación relativas al contrato de aprendizaje.
- 279.** Los miembros gubernamentales del Senegal y Guinea no respaldaron la enmienda por motivos similares a los de los oradores anteriores.
- 280.** La enmienda fue retirada.
- 281.** El párrafo 11 fue adoptado.

**Nuevo título antes del párrafo 12 y propuesta de trasladar los párrafos 14, 15 y 16**

A.63

- 282.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda con miras a insertar un nuevo título «Protección de los aprendices» antes del párrafo 12. La idea era mejorar la estructura de la recomendación creando una nueva parte compuesta por los párrafos 12 y 13, que se diferenciaban de los demás párrafos de la parte II. Los citados párrafos se centraban concretamente en las inquietudes de los aprendices, demostraban que sus opiniones habían sido escuchadas y ponían de relieve que los Gobiernos y los interlocutores sociales adoptarían medidas adecuadas a nivel nacional.
- 283.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Australia; el Canadá; Colombia; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Filipinas; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Reino Unido, y los Estados Unidos expresaron su apoyo a la enmienda.

284. La enmienda fue adoptada y, por consiguiente, el nuevo título fue adoptado.

A.64

285. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para trasladar los párrafos 14, 15 y 16 y situarlos entre los párrafos 11 y 12.

286. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

287. La enmienda fue adoptada.

Párrafo 12

A.51

288. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para sustituir las palabras «en relación con» por «especialmente aplicables a». Explicó que los aprendices, al ser jóvenes que se incorporaban por primera vez al mercado de trabajo, se veían confrontados con problemas específicos diferentes de los que afectaban a los trabajadores en su conjunto, por ejemplo, en el ámbito de la protección de su derecho a la libertad sindical. La finalidad era preconizar la aplicación de medidas específicas para solventar dichos problemas y subrayar la importancia de que hubiera una acción focalizada para responder a las necesidades de los aprendices con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

289. El Vicepresidente empleador no aceptó la enmienda. Afirmó que era esencial proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores, no solo de los aprendices; las palabras «en relación con» reflejaban esa perspectiva más amplia.

290. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no respaldó la enmienda, argumentando que la naturaleza de las medidas específicas necesarias no estaba clara.

291. Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda. Explicaron que si se aceptaba se correría el riesgo de que la norma fuera menos estricta, y que tal modificación podía ser limitante. Además, en algunas jurisdicciones podía incluso implicar la posibilidad de restringir la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los aprendices.

292. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su intención no era de ninguna manera restringir los derechos fundamentales en el trabajo de los aprendices, sino asegurar que se harían esfuerzos específicos para aumentar su concienciación con respecto a dichos derechos, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 25.

293. Los miembros gubernamentales de Guinea, Etiopía y el Camerún no apoyaron la enmienda.

294. La enmienda fue retirada.

295. El párrafo 12 fue adoptado en su forma original.

Párrafo 13, texto introductorio

A.52

296. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en suprimir «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales», de conformidad con el texto adoptado anteriormente.



- 297.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá; Nueva Zelandia; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Australia; Filipinas; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.
- 298.** La enmienda fue adoptada.
- 299.** Se retiró otra enmienda (A.53) presentada por el Grupo de los Trabajadores que tenía por objeto añadir «como mínimo» al final del enunciado, y el texto introductorio del párrafo 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 13, a), b), c) y d)

- 300.** Como no hubo enmiendas a los apartados a), b), c) y d), estos fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 13, e)

A.61

- 301.** La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los Estados Unidos, presentó una enmienda que consistía en suprimir la palabra «leave» en la versión inglesa y añadir «/o» después de «y». De este modo el texto sería más flexible y se adaptaría a las distintas situaciones en los diferentes países del mundo.
- 302.** El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda y declaró que al añadir «/o», se tendría en cuenta la diversidad de circunstancias nacionales.
- 303.** Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la República Islámica del Irán; el Brasil, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda debido a que el texto original contenía una referencia más precisa a los diferentes tipos de licencia.
- 304.** La enmienda fue retirada y el apartado e) fue adoptado en su forma original.

Párrafo 13, f)

- 305.** Como no hubo enmiendas al apartado f), este fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado f)

A.37

- 306.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado con el texto siguiente: «disfruten de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;». Aunque el texto existente mencionaba explícitamente otros derechos fundamentales, no se hacía referencia directa a la libertad sindical y la negociación colectiva.
- 307.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda consistente en añadir «cuando proceda» después de «libertad sindical y», puesto que algunos aprendices eran estudiantes y, como tales, no tenían derecho de negociación colectiva.
- 308.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la enmienda, pero no con la subenmienda, porque la discusión se refería a los aprendices que estaban en el lugar de



trabajo, independientemente de que fuesen estudiantes o no. Por lo tanto, era importante velar por que disfrutasen de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

- 309.** El miembro gubernamental de Filipinas respaldó la enmienda en su forma subenmendada, habida cuenta de las diferencias entre jurisdicciones. En algunos casos no existía una relación de trabajo entre empleadores y aprendices y, por ende, podrían no resultar aplicables el derecho a afiliarse a un sindicato y el derecho de negociación colectiva.
- 310.** Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, Türkiye e Indonesia también apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 311.** Los miembros gubernamentales del Brasil; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la República Democrática del Congo; Australia y Noruega respaldaron la enmienda sin la subenmienda.
- 312.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, se declaró a favor de la enmienda, señalando su coherencia con el texto de la parte IV.
- 313.** El Vicepresidente empleador observó que en algunas jurisdicciones no existía un contrato de trabajo entre empleadores y aprendices y pidió a la secretaría que aclarase si esa cuestión era pertinente para el texto que se estaba examinando.
- 314.** El representante adjunto del Secretario General señaló a la atención de la Comisión el párrafo 12, que se refería a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la definición de aprendizaje en el párrafo 1, *a*) como «forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje».
- 315.** El miembro gubernamental de Malasia, secundado por el miembro gubernamental de Türkiye, propuso otra subenmienda consistente en trasladar las palabras «cuando proceda» antes de «de libertad sindical», dado que los aprendices no disfrutaban de ese derecho en todas las jurisdicciones.
- 316.** La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la nueva subenmienda. La libertad sindical no se limitaba a las personas que tenían una relación de trabajo, sino que se aplicaba a todas las personas en el lugar de trabajo, como había confirmado en numerosas ocasiones el Comité de Libertad Sindical y como se consagraba en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- 317.** El Vicepresidente empleador coincidió con la Vicepresidenta trabajadora y, por lo tanto, no respaldó la nueva subenmienda. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó ninguna de las dos subenmiendas y señaló que el término «efectivo» ofrecía flexibilidad. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y del Brasil expresaron su apoyo a la subenmienda pero no a la nueva subenmienda.
- 318.** Los miembros gubernamentales del Canadá; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y China reiteraron su apoyo a la enmienda y no respaldaron ninguna de las dos subenmiendas.
- 319.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, también reiteró su apoyo a la enmienda sin la subenmienda. Indicó que las palabras «cuando proceda» eran similares a «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» y, por lo tanto, no eran necesarias.
- 320.** La subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Malasia fue desestimada por falta de apoyo.



321. El Vicepresidente empleador declaró que, si bien no retiraba su subenmienda, podía aceptar que la mayoría estuviese a favor de la enmienda formulada originalmente. La subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores fue desestimada.

322. La enmienda fue adoptada.

Párrafo 13, g) y h)

323. Como no hubo enmiendas a los apartados g) y h), estos fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 13, i)

A.54

324. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en sustituir «tengan acceso» por «puedan acceder fácilmente». La enmienda se basaba en el texto del artículo 10, b) del Convenio núm. 190 y su propósito era garantizar que el acceso al mecanismo fuese sencillo, claro y accesible para los aprendices, que a menudo carecían de experiencia.

325. El Vicepresidente empleador declaró que una opción podría ser reproducir exactamente el mismo texto del Convenio núm. 190 en la recomendación, pero consideraba redundante la sustitución.

326. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, estuvo de acuerdo con la enmienda.

327. La enmienda no recibió el apoyo de los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Filipinas; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la India y Türkiye, puesto que consideraban que «fácilmente» era superfluo. Además, «acceso» se mencionaba en otras partes de la recomendación sin el calificativo «fácil».

328. La enmienda fue retirada.

A.55 y A.56

329. La Vicepresidenta trabajadora presentó dos enmiendas de modo que el texto dijera: «tengan acceso a vías de recurso y a mecanismos de quejas apropiados y efectivos y a mecanismos de solución de conflictos seguros, justos y eficaces». La adición de «apropiados» destacaría que el sistema debería atender las necesidades particulares de los aprendices; «vías de recurso» permitiría resolver de manera pronta y eficaz los problemas de los aprendices en el lugar de trabajo antes de que se transformasen en conflictos; «seguros» era necesario para proteger a los aprendices de posibles represalias si presentaban una queja; «justos» se explicaba por sí solo, y «eficaces» significaba que los mecanismos ofrecerían una buena solución al problema.

330. El Vicepresidente empleador no apoyó la primera enmienda, porque «eficaz» ya englobaba la noción de «apropiado» y la redacción del apartado en su forma enmendada era farragosa. En principio no tenía objeciones a la adición de «vías de recurso», pero prefería el texto original.

331. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda.

332. El miembro gubernamental de los Estados Unidos estaba de acuerdo con el espíritu de las enmiendas y propuso una subenmienda, secundada por la República Islámica del Irán, del siguiente tenor: «tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos seguros y justos, y a vías de recurso apropiadas y efectivas».



333. Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Türkiye no respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.
334. La miembro gubernamental de Australia expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
335. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda.
336. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Türkiye; el Brasil, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda ni la subenmienda, prefiriendo el texto original.
337. La miembro gubernamental del Brasil reconoció las buenas intenciones que motivaban la enmienda, pero consideraba que las disposiciones del artículo 10, *b)* del Convenio núm. 190 eran específicas para ese contexto y no se correspondían necesariamente con la situación de los aprendices. Su introducción en la recomendación complicaría el texto, en lugar de aclararlo.
338. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda. Reconociendo las buenas intenciones de la propuesta, el grupo podría haber aceptado la adición de «vías de recurso» pero, dada la falta de apoyo, estaba de acuerdo en mantener el texto original.
339. La subenmienda y las dos enmiendas fueron retiradas y el párrafo 13, *i)* fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del apartado *i)*

A.57

340. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para añadir un nuevo apartado con el texto siguiente: «tengan derecho a la protección de los datos personales». Con las nuevas tecnologías y la recopilación avanzada de datos, la protección de los datos personales era una cuestión esencial que cobraría aún más importancia en el futuro, como se destacaba en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019.
341. La enmienda recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Australia; Filipinas; el Canadá; China; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y el Brasil.
342. La enmienda fue adoptada.
343. El párrafo 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 14, texto introductorio y apartado *a)*

344. Como no hubo enmiendas al texto introductorio ni al apartado *a)*, estos fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 14, *b)*

A.31

345. La miembro gubernamental de China, hablando también en nombre la República Islámica del Irán, presentó una enmienda con el propósito de añadir «y en el trabajo» después de



«formación fuera del trabajo», al final del apartado. La finalidad era que las instituciones de educación y de formación pudieran tener mayor flexibilidad para proporcionar formación en el trabajo, como sucedía en China y en otros países.

- 346.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Tailandia; el Brasil; los Estados Unidos, la República Democrática del Congo; Burkina Faso; Sudán del Sur; Argelia; Malí; Etiopía; Ghana, y el Camerún apoyaron la enmienda, al considerar que reflejaba la realidad de numerosos países.
- 347.** La enmienda fue adoptada.
- 348.** El párrafo 14, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 14, *c)*

A.58

- 349.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda a la enmienda, de manera que el texto dijera «los intermediarios pueden coordinar o apoyar los aprendizajes o prestar asistencia para su realización», con miras a mantener la coherencia con las formulaciones utilizadas en otros párrafos.
- 350.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, estuvieron de acuerdo con la subenmienda.
- 351.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no respaldó la subenmienda.
- 352.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 353.** El párrafo 14, *c)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 354.** El párrafo 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 15

A.42

- 355.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda a fin de que, después de «las organizaciones de empleadores y de trabajadores», se añadiera «para que participen en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los sistemas, políticas, programas y marcos para aprendizajes de calidad. Asimismo, deberían tomar medidas para incrementar las competencias técnicas». El propósito era distinguir, por un lado, las funciones de los Gobiernos y los interlocutores sociales en relación con los procesos y los marcos de los aprendizajes de calidad, y, por otro lado, las funciones de los docentes, formadores y expertos.
- 356.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la mayor parte del nuevo texto propuesto figuraba en otras partes de la recomendación y propuso una subenmienda para insertar solo las palabras «para incrementar las competencias técnicas».
- 357.** El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 358.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, reiteró que la intención de su grupo había sido diferenciar la función de los interlocutores sociales de la función de los docentes, los formadores y otros expertos. Ahora bien, reconoció que la mayoría



del nuevo texto propuesto figuraba en otras partes del instrumento y dijo que estaba dispuesta a aceptar la subenmienda.

- 359.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la enmienda en su forma subenmendada.
- 360.** El miembro gubernamental de Uganda afirmó que los docentes, los formadores y otros expertos necesitaban más competencias que las estrictamente «técnicas»; por ejemplo, precisaban también competencias pedagógicas. En consecuencia, prefería conservar el texto original, pues su alcance era mayor.
- 361.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán expresaron su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 362.** Los miembros gubernamentales de Burkina Faso y Suecia, este último hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se manifestaron a favor de conservar el texto original propuesto por la Oficina.
- 363.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva subenmienda para suprimir «técnicas» después de «competencias».
- 364.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Uganda; Colombia, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la nueva subenmienda.
- 365.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.59

- 366.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en añadir «de las instituciones de educación y de formación,» después de «las organizaciones de empleadores y de trabajadores». Estas instituciones eran el pilar de la formación y necesitaban el apoyo de los organismos gubernamentales y otras instituciones. Su inclusión reforzaría el triángulo virtual de la reglamentación, el seguimiento y el apoyo y garantizaría que los aprendices finalizasen sus cursos y, a la larga, desempeñasen trabajos de su elección.
- 367.** La enmienda recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y de los miembros gubernamentales del Canadá; Suiza; los Estados Unidos; Australia; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG.
- 368.** La enmienda fue adoptada.

A.62

- 369.** La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de Noruega y de los Estados Unidos, presentó una enmienda consistente en añadir «de las empresas de acogida» después de «las organizaciones de empleadores y de trabajadores». El párrafo se refería a medidas para mejorar de manera continua la capacidad de los actores involucrados en los aprendizajes, y la adición de las empresas de acogida a los actores que podían beneficiarse de esas medidas ayudaría a mejorar la oferta de formación.
- 370.** El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda, porque las empresas de acogida desempeñaban un papel fundamental en países con un sistema de aprendizaje sólido. El miembro gubernamental del Canadá también estuvo de acuerdo con la enmienda.



- 371.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó aclaraciones, puesto que las empresas de acogida ya quedaban englobadas en el párrafo 25. La miembro gubernamental de Suiza explicó que era pertinente añadir las empresas de acogida en el párrafo 15, dado que en él se enumeraban todos los actores que podían beneficiarse del desarrollo de la capacidad. El Vicepresidente empleador explicó que el párrafo 15 se refería a que las empresas tuviesen la capacidad para acoger aprendices, mientras que el párrafo 25 se centraba en la promoción de aprendizajes de calidad. Tras las explicaciones, el Grupo de los Trabajadores no apoyó la enmienda.
- 372.** Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Türkiye no respaldaron la enmienda porque se solapaba con el párrafo 25 y seguía sin quedar claro el propósito de la adición.
- 373.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán solicitó más aclaraciones sobre el propósito de añadir «de las empresas de acogida». El miembro gubernamental de los Estados Unidos respondió que se debería fortalecer a todos los actores que se encuentran dentro del sistema de aprendizaje.
- 374.** La enmienda recibió el apoyo de los miembros gubernamentales de Filipinas y Zimbabwe.
- 375.** La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la frase se interpretaba como si solo los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos estuviesen involucrados en los aprendizajes, cuando deberían estar involucrados todos los actores. Los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y la República Centroafricana dijeron que existía un consenso general en cuanto a que todas las partes interesadas deberían estar involucradas, pero la cuestión era que no tenían la misma función dentro del sistema.
- 376.** El miembro gubernamental de Suiza, secundado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso una subenmienda consistente en añadir «promover las capacidades organizativas y formativas de las empresas de acogida».
- 377.** La Vicepresidenta trabajadora presentó otra subenmienda consistente en sustituir «promover las capacidades organizativas y formativas» por «para fortalecer la capacidad formativa» con el fin de centrarse específicamente en la capacidad formativa en lugar de en la capacidad organizativa general de las empresas de acogida.
- 378.** La enmienda en su forma subenmendada recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá; Türkiye; Suiza; los Estados Unidos; Noruega; Suecia; hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG.
- 379.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, expresó cierta confusión y el miembro gubernamental de Türkiye señaló que la palabra «fortalecer» se utilizaba dos veces en el párrafo.
- 380.** La miembro gubernamental de Australia, secundada por el miembro gubernamental de Türkiye, propuso presentar el párrafo como un texto introductorio más tres nuevos apartados del siguiente tenor:

Los Estados Miembros deberían tomar medidas para:

- a) desarrollar y fortalecer de manera continua la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de las instituciones de educación y de formación;
- b) fortalecer la capacidad formativa de las empresas de acogida, y



- c) incrementar las competencias de los docentes, los instructores y los formadores en la empresa y otros expertos involucrados en los aprendizajes.

- 381.** La propuesta recibió el apoyo del Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Brasil; el Canadá; la República Islámica del Irán; Nueva Zelandia; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Suiza, y los Estados Unidos.
- 382.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso trasladar «, de manera continua» al texto introductorio y la Comisión estuvo de acuerdo.
- 383.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.40

- 384.** El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda consistente en añadir «instructores y» después de «docentes», ya que era necesario reconocer la función de los instructores en los aprendizajes.
- 385.** La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Etiopía y la Argentina, esta última hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la enmienda.
- 386.** La enmienda fue adoptada.

A.32

- 387.** La miembro gubernamental de China presentó una enmienda consistente en añadir «, entre otras cosas promoviendo innovaciones con miras a mejorar la calidad de los materiales, métodos, planes y recursos digitales de formación». La recomendación se refería a los aprendizajes de calidad y el objetivo de la enmienda era indicar de forma más específica cómo ha de buscarse la calidad.
- 388.** El Vicepresidente empleador dijo que era de la misma opinión. Los métodos de formación estaban cambiando continuamente, por lo que la innovación y su correlación con los materiales y métodos de formación era importante.
- 389.** La Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo con la enmienda, puesto que la cuestión ya se trataba en el párrafo 25. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán señaló que en el párrafo 25 se abordaba brevemente la innovación y ese aspecto podía desarrollarse más.
- 390.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, se mostró a favor de la enmienda con algunas reservas, puesto que podría ser limitante enumerar todas las formas de desarrollar las capacidades de todas las entidades involucradas. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, coincidió con la idea que subyacía a la enmienda, pero indicó que el párrafo había quedado demasiado extenso y debía pulirse.
- 391.** La enmienda no recibió el apoyo de los miembros gubernamentales del Reino Unido; el Senegal; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Guinea; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Brasil, y el Níger.
- 392.** La enmienda no fue adoptada.
- 393.** El párrafo 15 fue adoptado en su forma enmendada.



Párrafo 16

- 394.** Se retiró una enmienda (A.41), presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y de Noruega, que tenía por objeto sustituir «competente» por «responsable».

A.35

- 395.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en añadir «y mejorar» después de «para adaptar» en relación con los sistemas y programas de aprendizaje, puesto que la recomendación se refería a los aprendizajes de calidad, y el seguimiento y la evaluación deberían utilizarse para realizar mejoras.
- 396.** La enmienda recibió el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; los Estados Unidos; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán, y Zimbabwe.
- 397.** La enmienda fue adoptada.
- 398.** El párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.
- 399.** La parte II fue adoptada en su forma enmendada.

Parte III. Contrato de aprendizaje

Título

- 400.** Como no hubo enmiendas al título, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 17

A.124

- 401.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para añadir «de acogida» después de «empresa» y para sustituir «o» por «y» después de «institución de educación», a fin de mantener la coherencia con los párrafos 1, b) y 15.
- 402.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; e Indonesia estuvieron de acuerdo con la formulación «una empresa de acogida», pero no respaldaron la sustitución de «o» por «y» debido a que en sus países las instituciones de educación eran diferentes de las de formación.
- 403.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.
- 404.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, estuvo de acuerdo con mantener la conjunción «o».
- 405.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.96

- 406.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de China, presentó una enmienda para invertir el orden de las



palabras «institución pública» y «organización de educación o de formación» a fin de que la formulación del párrafo fuera más amplia.

- 407. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Camerún, el Canadá, Ghana y Suiza no respaldaron la enmienda, puesto que el texto original era más claro.
- 408. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, respaldó la enmienda debido a que la formulación propuesta otorgaba flexibilidad para involucrar a una institución pública o privada.
- 409. La enmienda no fue adoptada.
- 410. El párrafo 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 18, texto introductorio

A.115

- 411. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda que consistía en añadir «modelo de» antes de contrato.
- 412. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador no respaldaron la enmienda porque el párrafo hacía referencia a contratos de aprendizaje para personas, no a un modelo de contrato.
- 413. La enmienda fue retirada y el texto introductorio del párrafo 18 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 18, a)

- 414. Como no hubo enmiendas al apartado a), este fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado a)

A.112

- 415. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado que dijera «especifique dónde trabajará el aprendiz y dónde se realizará la formación», a fin de aclarar que el aprendizaje podía desarrollarse en una variedad de empresas de acogida.
- 416. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para sustituir «trabajaré el aprendizaje» por «tendrá lugar principalmente el aprendizaje».
- 417. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que podía haber más de un lugar donde tuviera lugar el aprendizaje y propuso suprimir «principalmente».
- 418. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y la República Islámica del Irán estuvieron de acuerdo en suprimir «principalmente».
- 419. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso otra subenmienda para sustituir «donde tendrá lugar el aprendizaje y» por «en el trabajo y fuera del trabajo», para mantener la coherencia con la definición de aprendizaje acordada.
- 420. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda propuesta por el grupo de África.
- 421. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG; los Estados Unidos y Türkiye no respaldaron la subenmienda del grupo



de África debido a que el aprendizaje en el lugar de trabajo y fuera del trabajo no abarcaba todo el espectro de la formación.

- 422. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, propuso otra subenmienda para sustituir «la formación» por «el aprendizaje».
- 423. El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de los Estados Unidos no respaldaron la subenmienda adicional debido a que los aprendizajes no se limitaban a la formación en el trabajo y fuera del trabajo.
- 424. La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, respaldó el texto en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores, pero sin el término «principalmente».
- 425. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso suprimir «y dónde se realizará la formación».
- 426. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador, los miembros gubernamentales de Uganda, hablando en nombre del grupo de África; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Jamaica, el Canadá, Suiza, los Estados Unidos y Noruega respaldaron la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea debido a que abarcaba la formación en el trabajo y fuera del trabajo.
- 427. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.81

- 428. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado que dijera «no contenga ninguna disposición que restrinja indebidamente la movilidad del aprendiz en el mercado de trabajo una vez concluido el aprendizaje;». Si bien podían celebrarse contratos entre aprendices y empleadores para emplear a los aprendices una vez concluido el aprendizaje, esos contratos no debían restringir indebidamente la movilidad del aprendiz, puesto que ello tendría efectos negativos en los mercados de trabajo.
- 429. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para suprimir la palabra «indebidamente» debido a que el aprendiz no estaba obligado a quedarse en una empresa tras haber finalizado el aprendizaje.
- 430. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda en su forma subenmendada, puesto que se habían producido casos en que se había pedido a los aprendices que efectuaran reembolsos al empleador o se los había sometido a otras restricciones si deseaban abandonar la empresa al finalizar el aprendizaje.
- 431. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda para suprimir «una vez concluido el aprendizaje», debido a que no debería haber restricciones de movilidad durante el aprendizaje.
- 432. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores debido a que suprimir la palabra «indebidamente» podía interpretarse como no prever la posibilidad de firmar ningún tipo de contrato cuando finalizara el aprendizaje. No respaldó la subenmienda de los Estados miembros de la Unión Europea, en la medida en que la intención había sido centrarse en lo que ocurriría una vez concluido el aprendizaje.



433. El Vicepresidente empleador retiró su subenmienda y no respaldó la propuesta de suprimir «una vez concluido el aprendizaje», puesto que durante la vigencia del contrato de aprendizaje el aprendiz no podía trasladarse de una empresa a otra sin obtener consentimiento previo.
434. El miembro gubernamental de los Estados Unidos y la miembro gubernamental del Irán preferían la enmienda original.
435. El miembro gubernamental del Iraq no apoyó la enmienda original, ya que era partidario de que se otorgara libertad a los aprendices una vez concluido el aprendizaje y acogió con satisfacción la celebración de un contrato entre el empleador y el aprendiz.
436. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó otra subenmienda para sustituir «restrinja indebidamente la movilidad del aprendiz en el mercado de trabajo» por «vulnere la libertad del aprendiz para elegir empleo». El objetivo era asegurar que los aprendices tuvieran derecho a elegir libremente su empleo una vez concluido el contrato de aprendizaje, de conformidad con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
437. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda adicional.
438. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán, el Brasil y Guinea preferían la enmienda original.
439. En respuesta a una pregunta formulada por el miembro gubernamental de Uganda, en la que indicaba que el lenguaje utilizado en el Convenio núm. 122 se refería principalmente a la «movilidad laboral», el representante adjunto del Secretario General aclaró que los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 122 reconocían la importancia de que los trabajadores tuvieran libertad para escoger empleo, pero no especificaba las condiciones de los aprendizajes. Si bien el término «movilidad laboral» no era utilizado con frecuencia junto con el principio general de la libertad para escoger empleo, la Oficina lo utilizaba a menudo y debía interpretarse como la promoción de la libertad de los trabajadores a la hora de escoger empleo.
440. El representante gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó otra subenmienda para sustituir «restrinja la movilidad del aprendiz en el mercado de trabajo» por «libertad del aprendiz para elegir empleo», a fin de mejorar la claridad del texto. También pidió aclaraciones con respecto al uso de la palabra «indebidamente» en relación con la libertad de un antiguo aprendiz para elegir empleo.
441. Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Senegal apoyaron la subenmienda. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador no la respaldaron.
442. El miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que si se suprimía la palabra «indebidamente» se prohibirían los contratos para seguir trabajando una vez concluido el aprendizaje.
443. La Vicepresidenta trabajadora explicó que la finalidad de la supresión era dejar abierta la opción de celebrar un contrato para seguir trabajando al finalizar el aprendizaje y propuso añadir «las oportunidades de» antes de «movilidad del aprendiz» y suprimir la palabra «indebidamente».
444. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; los Estados Unidos y Türkiye respaldaron la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.



445. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Párrafo 18, b)

A.114

446. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda con miras a suprimir «de conformidad con la legislación nacional».

447. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá, la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Kenya, hablando en nombre del Grupo de África, apoyaron la enmienda.

448. La enmienda fue adoptada.

449. Se retiró una enmienda (A.113) al apartado b) que tenía por objeto insertar «y los convenios colectivos» al final del apartado. El apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 18, c) y d)

450. Como no hubo enmiendas a los apartados c) y d), estos fueron adoptados en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado d)

A.111

451. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda que consistía en insertar un nuevo apartado con el texto siguiente: «sea firmado antes de que comience el aprendizaje», a fin de evitar que los aprendices empezaran las tareas antes de haber firmado un contrato, pudiendo verse en una situación de conflicto.

452. El Vicepresidente empleador subenmendó el texto de modo que dijera: «sea firmado al comienzo del aprendizaje», para reflejar mayor flexibilidad.

453. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Ghana respaldaron la subenmienda.

454. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Párrafo 18, e)

A.95

455. El miembro gubernamental de la República de Corea, secundado por los miembros gubernamentales de Tailandia y Nueva Zelanda, propuso una enmienda destinada a añadir «o por el propio aprendiz, con el consentimiento de uno de sus padres, tutor o representante legal», a fin de abarcar contextos alternativos en que se pudiera realizar la contratación de menores de edad y de ampliar la protección de los aprendices en consecuencia.

456. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Australia; Tailandia; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Ghana y los Estados Unidos apoyaron la enmienda.

457. La enmienda fue adoptada.



A.84

- 458. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para imprimir más autoridad al apartado, que consistía en sustituir «según se establezca» por «de conformidad con».
- 459. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; la República Islámica del Irán; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su apoyo a la enmienda.
- 460. La enmienda fue adoptada.
- 461. El párrafo 18, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevos apartados después del apartado e)

A.75

- 462. La miembro gubernamental de China, secundada por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, propuso una enmienda con el propósito de insertar un apartado que dijera: «contenga disposiciones relativas a la protección de los datos personales y la privacidad de los aprendices», para recordar nuevamente la importancia que revestía la protección de su privacidad.
- 463. Los miembros gubernamentales de la República Democrática del Congo; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Türkiye; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y el Reino Unido no aceptaron la enmienda, dado que la cuestión de la protección de datos ya se abordaba en el párrafo 13 del proyecto de recomendación.
- 464. Después de escuchar la posición de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador no respaldaron la enmienda.
- 465. La enmienda no fue adoptada.

A.80

- 466. La miembro gubernamental de Tailandia, secundada por el miembro gubernamental de Indonesia, propuso una enmienda para añadir un nuevo apartado con el texto siguiente: «contenga disposiciones relativas a los derechos de propiedad intelectual, con el fin de que los aprendices reciban el reconocimiento y los beneficios que les correspondan por sus creaciones durante el periodo de aprendizaje». La finalidad del apartado era asegurar la protección de los derechos de propiedad intelectual de los aprendices, especialmente en situaciones en que se les pudieran negar tales derechos debido a circunstancias nacionales.
- 467. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Argumentó que no encajaba adecuadamente en el párrafo, que correspondía a un contexto preciso y que podía contribuir a disuadir a las empresas de contratar a aprendices.
- 468. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Democrática del Congo y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no aceptaron la enmienda.
- 469. La enmienda no fue adoptada.
- 470. El párrafo 18 fue adoptado en su forma enmendada.



Párrafo 19

A.110

- 471. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda para trasladar el párrafo 19 antes del párrafo 18.
- 472. La Vicepresidenta trabajadora destacó que estaría dispuesta a apoyar la enmienda si la finalidad del párrafo 18 fuera brindar orientación con respecto a los requisitos de aceptabilidad de un contrato de aprendizaje, y la del párrafo 19 fuera exponer el criterio de idoneidad de un contrato de aprendizaje.
- 473. El Vicepresidente empleador y las miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda.
- 474. El miembro gubernamental del Senegal expresó su apoyo a la enmienda porque le parecía oportuno presentar en primer lugar los elementos de un modelo de contrato de aprendizaje.
- 475. La enmienda fue retirada.

A.86

- 476. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para añadir «y mejorar continuamente» después de «elaborar», a fin de poner de relieve que al elaborar el modelo de contrato se aspiraba a mejorarlo.
- 477. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Türkiye y de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la enmienda porque en la redacción original quedaba implícita la mejora continua del modelo.
- 478. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, respaldó la enmienda.
- 479. El Vicepresidente empleador introdujo una subenmienda destinada a cambiar «continuamente» por «regularmente». La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la subenmienda.
- 480. El miembro gubernamental del Japón, secundado por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, propuso otra subenmienda con el fin de insertar «y actualizar» después de «elaborar». El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora aceptaron la subenmienda.
- 481. El miembro gubernamental del Camerún preguntó de qué forma se mediría el concepto de mejora continua y dijo que no estaba de acuerdo con la subenmienda. Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda ni la subenmienda.
- 482. Las subenmiendas y la enmienda fueron retiradas.

A.117

- 483. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para introducir «en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores» con el fin de resaltar que las consultas eran el núcleo del proceso de elaboración de los modelos de contrato de aprendizaje.



484. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Australia; el Canadá; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Ghana respaldaron la enmienda.
485. La enmienda fue adoptada

A.85

486. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en poner en plural «modelos de contrato de aprendizaje». Era necesario para reconocer la posibilidad de que existiesen multitud de modelos a fin de abordar situaciones específicas y también que no había un enfoque único.
487. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, Ghana, el Gabón, Nigeria y la República Democrática del Congo no respaldaron la enmienda, ya que preferían mantener la idea de tener un solo modelo.
488. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Suiza; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido, y la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, expresaron su flexibilidad respecto al asunto y su disposición a aceptar la enmienda.
489. La miembro gubernamental del Brasil solicitó aclaraciones sobre si la utilización del plural chocaría con el favorecimiento de la uniformidad prescrito en el párrafo.
490. El Vicepresidente empleador explicó que el objetivo era disponer de un modelo de contrato uniforme y coherente para cada sector, que sería diferente en función del sector. Lo importante era evitar la rigidez. El orador propuso una subenmienda consistente en insertar «un modelo sectorial de contrato de aprendizaje» después de «elaborar».
491. La Vicepresidenta trabajadora sugirió la formulación «específico por ocupación», similar a la utilizada en el párrafo 10, como posible alternativa. El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo.
492. El Vicepresidente empleador retiró la subenmienda y la enmienda, en el entendido de que había un claro consenso de que el término «modelo» en singular no significaba que en la práctica no pudieran existir varios modelos.



A.97

493. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de China, presentó una enmienda que consistía en insertar «estandarizado» después de «modelo». La aplicación de un único modelo de contrato de aprendizaje fomentaría la coherencia, la uniformidad y el cumplimiento de la normativa.
494. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; la República Democrática del Congo; Australia y Suiza prefirieron mantener el texto original.
495. La enmienda no fue adoptada.
496. El párrafo 19 fue adoptado en su forma enmendada.
497. La parte III fue adoptada en su forma enmendada.

Parte IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

Título

498. Como no hubo enmiendas al título de la parte IV, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 20

A.127

499. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda para suprimir «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales», en consonancia con las decisiones adoptadas respecto a los párrafos 10 y 13.

500. La enmienda recibió el apoyo del Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; el Canadá; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Australia; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Ghana.

501. La enmienda fue adoptada.

A.98

502. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de China, presentó una enmienda para que el texto después de «a fin de» dijese «que haya igualdad de oportunidades, una distribución justa, diversidad e inclusión social en los aprendizajes», con el fin de mejorar la claridad del texto.

503. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Australia; Nigeria y el Canadá no apoyaron la enmienda.

504. La enmienda no fue adoptada.

A.118

505. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda que consistía en suprimir «y la inclusión social» y en añadir «y» antes de «la diversidad». De ese modo se aseguraría la coherencia con el texto del preámbulo.

506. El Vicepresidente empleador declaró que su grupo prefería mantener el texto que se había acordado durante la primera discusión el año anterior.

507. La Vicepresidenta trabajadora prefería mantener el texto original, puesto que los aprendizajes eran una vía importante hacia la inclusión social para muchas personas.

508. Los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la República Islámica del Irán y el Reino Unido también preferían el texto original.

509. La enmienda fue retirada.

A.130

510. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Türkiye y el Canadá, presentó una enmienda para que, después de «personas», el texto dijese «que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en



situación de vulnerabilidad». De ese modo se armonizaría mejor la terminología con la del Convenio núm. 190 y se dejaría claro que personas que no son intrínsecamente vulnerables pueden encontrarse en una situación de vulnerabilidad.

- 511.** La enmienda recibió el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Reino Unido; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; los Estados Unidos, y la Argentina, esta última hablando en nombre del GRULAC.
- 512.** La enmienda fue adoptada.
- 513.** El párrafo 20 fue adoptado en su versión enmendada.

Párrafo 21

A.82

- 514.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental del Reino Unido, presentó una enmienda consistente en suprimir «y el equilibrio» y en añadir «y la inclusión social» después de «género». El objetivo no era lograr un equilibrio en el número de aprendices, sino garantizar que los aprendizajes fuesen inclusivos. El uso de «inclusión social» también se ajustaría al texto del preámbulo.
- 515.** La Vicepresidenta trabajadora prefería el texto original. El apartado que se estaba examinando debería mantener el foco en el género. El equilibrio se refería tanto al acceso como a la forma en que se desarrollaban los aprendizajes por lo que se refiere a la fuerza de trabajo. Habida cuenta de que existía segregación de género en diversos oficios y ocupaciones, la formulación original era correcta. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo y no respaldó la enmienda.
- 516.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, afirmó que el texto original era preferible, dado que la inclusión social se abordaba adecuadamente en el párrafo 20. Convenía hacer hincapié en la igualdad y el equilibrio de género en el párrafo 21. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán y el Vicepresidente empleador también estaban a favor del texto original.
- 517.** La enmienda fue retirada.

A.126

- 518.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda para sustituir «inclusive» por «así como». El acceso no era un aspecto de los aprendizajes, sino una cuestión independiente.
- 519.** La enmienda recibió el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá, la República Islámica del Irán y la Argentina, esta última hablando en nombre del GRULAC.
- 520.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, prefería el texto original y el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, expresó dudas sobre el sentido del texto propuesto.
- 521.** Las miembros gubernamentales de Irlanda y Suecia, esta última hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, afirmaron que era importante dejar claro que la igualdad y el equilibrio de género en el acceso a los aprendizajes era una cuestión independiente de la igualdad y el equilibrio de género en los aprendizajes.



- 522.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para emplear la formulación «en todos los aspectos de los aprendizajes, inclusive en lo que respecta al acceso».
- 523.** La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Australia; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la República Democrática del Congo; la República Islámica del Irán; el Níger; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 524.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 525.** El párrafo 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 22

A.133 y A.119

- 526.** La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, Nueva Zelandia y los Estados Unidos, presentó una enmienda (A.133) que consistía en insertar «y eliminar toda forma de» antes de «discriminación», y en añadir «y para proporcionar acceso a vías de recurso apropiadas y eficaces» al final del párrafo. Su intención era armonizar el texto con el del Convenio núm. 190 y destacar que la noción de discriminación, violencia y acoso tomaba diversas formas, y que no solo era necesario prevenirlas, sino también eliminarlas. También era importante que los aprendices tuvieran acceso a vías de recurso en caso de discriminación, violencia y acoso.
- 527.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda (A.119) que también se inspiraba en el Convenio núm. 190 y que tenía por finalidad insertar «y combatir» antes de «la discriminación».
- 528.** La miembro gubernamental del Reino Unido y el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la inserción de «eliminar», pero no de «combatir».
- 529.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron tanto la inserción de «y eliminar toda forma de» como de «y combatir».
- 530.** El Grupo de los Trabajadores retiró su enmienda.
- 531.** El Vicepresidente empleador no era partidario de insertar la frase «y para proporcionar acceso a vías de recurso apropiadas y eficaces» en la medida en que, en el párrafo 13, *i)* relativo al acceso a un mecanismo eficaz de quejas y solución de conflictos, la Comisión decidió no incluir una referencia a las vías de recurso.
- 532.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda, que consideraba pertinente dado que era necesario prever vías de recurso específicas para los aprendices sometidos a violencia y acoso o discriminación.
- 533.** El miembro gubernamental de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para añadir «nacionales» después de «vías de recurso».
- 534.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Australia; el Canadá; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y los Estados Unidos apoyaron la enmienda que era conforme a lo



dispuesto en el Convenio núm. 190, pero no la subenmienda del grupo de África. La subenmienda fue rechazada.

535. La enmienda fue adoptada.

A.125

536. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda en la que proponía insertar «y la explotación de los aprendices» después de «discriminación» para subrayar que los aprendices no deberían ser sometidos a explotación.

537. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, aunque no era partidaria de eliminar la «y» entre «violencia» y «acoso» dado que se trataba de un único concepto, de conformidad con el Convenio núm. 190.

538. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Nueva Zelandia; el Canadá; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; Australia; la República Islámica del Irán; Indonesia y la República Centroafricana respaldaron la enmienda en su forma subenmendada, reconociendo la necesidad de prevenir la explotación de los aprendices.

539. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

540. El párrafo 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 23

A.100

541. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de China, presentó una enmienda que consistía en añadir «a fin de tener acceso al empleo pleno, productivo y libremente elegido» al final del párrafo, con objeto de reforzar el texto.

542. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para sustituir «a fin de tener acceso al» por «asegurando».

543. El Vicepresidente empleador y las miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldaron la subenmienda.

544. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso una nueva subenmienda para sustituir «asegurando» por «a fin de promover» porque consideraba que, en la práctica, no era posible asegurar el empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos.

545. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Türkiye y los Estados Unidos estuvieron a favor de la nueva subenmienda.

546. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

547. El párrafo 23 fue adoptado en su forma enmendada.



Párrafo 24

A.87

- 548. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de añadir, al final del párrafo, «que proporcione acceso a la protección social». Al transitar de la economía informal a la economía formal, y de formas de trabajo inseguras a formas de trabajo seguras, los trabajadores deberían gozar de protección social.
- 549. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la referencia a la protección social, pero propuso una subenmienda para que, en su lugar, dijera «que sea decente y proporcione acceso a la protección social y laboral», dado que era importante reconocer también la necesidad de ofrecer protección a los trabajadores.
- 550. El Vicepresidente empleador adujo que el concepto de protección social englobaba también la protección de los trabajadores.
- 551. La Vicepresidenta trabajadora rectificó su propuesta, y propuso utilizar los términos «seguridad social y protección laboral», en consonancia con lo dispuesto en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022.
- 552. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Australia; Nueva Zelandia; los Estados Unidos; el Canadá; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda.
- 553. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no estaba a favor de la subenmienda porque eran la seguridad social y la protección laboral las que daban lugar al trabajo decente, y no al contrario. Pidió asistencia a la secretaría para asegurar que se utilizara la expresión adecuada.
- 554. El representante adjunto del Secretario General confirmó que, en la Declaración sobre la Justicia Social, la protección social abarcaba tanto la seguridad social como la protección de los trabajadores.
- 555. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 556. El párrafo 24 fue adoptado en su forma enmendada.
- 557. La parte IV fue adoptada en su forma enmendada.



Parte V. Promoción de aprendizajes de calidad

Título

- 558. Como no hubo enmiendas al título de la parte V, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 25, texto introductorio y apartados a), b) y c)

- 559. Como no hubo enmiendas al texto introductorio del párrafo 25 y a los apartados a), b), y c), estos fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 25, d)

A.102

- 560.** La miembro gubernamental de China, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda para insertar, al principio del párrafo, «revitalizar las instituciones del mercado de trabajo para lograr resultados equitativos», a fin de explicitar la finalidad de desarrollar y mantener mecanismos robustos.
- 561.** La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, rechazaron la enmienda porque consideraban que introduciría una idea nueva que trascendía el ámbito de actuación de la Comisión. La revitalización de las instituciones del mercado de trabajo era pertinente para todos los trabajadores, y no solamente para los aprendices, y el desarrollo de sistemas de información sobre el mercado de trabajo era solo una de las numerosas formas de revitalizar estas instituciones.
- 562.** La enmienda no fue adoptada.

A.106

- 563.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para insertar «y prospección» antes de «sobre el mercado de trabajo». Explicó que prospección era un concepto amplio que abarcaba tanto la demanda como la oferta de mano de obra.
- 564.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldaron la enmienda.
- 565.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, ya que los sistemas de información sobre el mercado de trabajo incluían la prospección.
- 566.** En respuesta a la pregunta de la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán sobre el significado de «prospección», el miembro gubernamental de Chile propuso añadir «de competencias» después de «prospección».
- 567.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda.
- 568.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán; Noruega, e Indonesia no apoyaron ni la enmienda ni la subenmienda.
- 569.** La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.

Párrafo 25, e)

- 570.** Como no hubo enmiendas al apartado e), este fue adoptado en su forma original.



Párrafo 25, f)

A.88

- 571.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir, al final del párrafo, «a las empresas, en particular a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas». El objetivo era dirigirse a todas las empresas, especialmente a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que desempeñaban un papel clave en la promoción de los aprendizajes de calidad. Los incentivos y servicios de apoyo podrían incluir la difusión entre poblaciones infrarrepresentadas, la actualización de los programas de formación, la impartición de formación de calidad, la mejora de las mentorías y la orientación de los aprendices y la recopilación y el intercambio de datos sobre el desempeño.
- 572.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. El alcance del texto original era más amplio y podía incluir los incentivos y los servicios de apoyo tanto para los aprendices como para las empresas. Por ejemplo, algunos países ofrecían a los aprendices incentivos como vales para guarderías, transporte, herramientas, reparto de costos y exenciones fiscales. Su grupo podía aceptar el texto adicional si se subenmendaba para añadir «a los aprendices y» antes de «las empresas».
- 573.** El Vicepresidente empleador y la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyaron la subenmienda.
- 574.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos pidió que se aclarara si el término «empresas» abarcaba las instituciones de educación y formación y las organizaciones sin ánimo de lucro que apoyan a los aprendices.
- 575.** La miembro gubernamental del Reino Unido expresó su apoyo a la enmienda, pero no a la subenmienda.
- 576.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su preferencia por el texto original. Todos los actores involucrados en el sistema de aprendizaje deberían recibir incentivos y servicios de apoyo, tal como se establecía en el texto de la Oficina.
- 577.** El Vicepresidente empleador prefería el texto enmendado porque el texto de la Oficina no identificaba a los beneficiarios a los que se dirigían los incentivos y los servicios de apoyo.
- 578.** El representante adjunto del Secretario General explicó que la intención de este apartado era crear un entorno propicio para los aprendizajes mediante la prestación de servicios de apoyo integrales y la concesión de incentivos, tanto financieros como no financieros, a todos los actores implicados en el sistema de aprendizaje.
- 579.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda, señalando que el apartado se aplicaba tanto a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas como a otras partes interesadas.

A.104

- 580.** La miembro gubernamental del Reino Unido, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó una enmienda consistente en añadir «cuando sea necesario» al final del apartado, para ofrecer una mayor flexibilidad que permitiera centrarse en las regiones o los grupos que más apoyo necesitaran.
- 581.** El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda.



- 582.** La Vicepresidenta trabajadora, y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda.
- 583.** La miembro gubernamental del Reino Unido, secundada por el miembro gubernamental de Türkiye, propuso una subenmienda para sustituir «sea necesario» por «proceda».
- 584.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 585.** La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.
- 586.** El párrafo 25, f) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del apartado f)

A.121

- 587.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado después del apartado f) con el texto siguiente: «desarrollar mecanismos robustos, que incluyan la recopilación de datos sobre la retención y el abandono en los aprendizajes, a fin de evaluar la eficacia de los modelos de financiación y los sistemas de incentivos en la creación de aprendizajes sostenibles». Las investigaciones del Grupo de los Trabajadores habían revelado que a veces los acuerdos financieros para los aprendizajes tenían consecuencias imprevistas e indeseables, como el hecho de que los aprendices tuvieran que abandonar los aprendizajes cuando se interrumpían los incentivos financieros. El objetivo de la enmienda era evitar estos problemas y garantizar que la financiación pública diera lugar a aprendizajes de calidad. La Vicepresidenta trabajadora subenmendó el texto propuesto para añadir «y el destino de los aprendices» después de «el abandono en los aprendizajes».
- 588.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda en su forma subenmendada. Sin embargo, para aclarar que la recopilación de datos era responsabilidad de los Gobiernos, propuso añadir «por las autoridades públicas» después de «recopilación de datos» y reemplazar «aprendizajes sostenibles» por «un sistema de aprendizajes sostenible», porque era el sistema lo que debía ser sostenible a lo largo del tiempo ante la evolución de las circunstancias.
- 589.** La Vicepresidenta trabajadora propuso que en lugar de «por las autoridades públicas» se dijera «por la autoridad competente». No apoyó la inclusión del término «sistema» porque el objetivo era que los aprendizajes fueran exitosos. Propuso que se sustituyera «sostenibles» por «exitosos».
- 590.** El Vicepresidente empleador apoyó las dos subenmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores.
- 591.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por los miembros gubernamentales de Türkiye y de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, propuso reemplazar «el destino» por «la inserción laboral», añadir «y el éxito de los aprendizajes» después de «la eficacia» y suprimir «modelos de financiación y los sistemas de incentivos en la creación de aprendizajes exitosos».
- 592.** La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la subenmienda. La enmienda se centraba específicamente en los modelos de financiación y los



sistemas de incentivos. En los párrafos 16 y 25, *d*) se incluían disposiciones para la revisión más general de los sistemas de aprendizaje.

- 593.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso añadir «de seguimiento» antes de «robustos», y sustituir «exitosos» por «de calidad».
- 594.** El miembro gubernamental del Canadá, secundado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso reemplazar «la inserción laboral de los aprendices» por «la finalización», dada la dificultad de hacer un seguimiento de la inserción laboral de los aprendices.
- 595.** Los miembros gubernamentales de Uganda, hablando en nombre del grupo de África; Türkiye, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda ni las subenmiendas. El párrafo 16 cubría adecuadamente el seguimiento y la evaluación, mientras que el párrafo 25, *d*) trataba sobre la recogida de datos. La calidad de la ejecución era más importante que los mecanismos de financiación.
- 596.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que el nuevo apartado se centraba específicamente en los mecanismos de financiación, puesto que algunos países estaban probando diferentes modelos de financiación que no siempre tenían éxito. Se requería un seguimiento cuidadoso para garantizar que los fondos públicos se utilizaran de la mejor manera posible. Su grupo respaldó la subenmienda del miembro gubernamental del Canadá.
- 597.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; los Estados Unidos, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 598.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, reiteró su desacuerdo con la enmienda. Había que ser prudente a la hora de insertar texto nuevo que no hubiera sido examinado rigurosamente por expertos.
- 599.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Párrafo 25, *g*)

- 600.** Como no hubo enmiendas al apartado *g*), este fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado antes del apartado *h*)

A.89

- 601.** El Vicepresidente empleador introdujo una enmienda con el fin de añadir un nuevo apartado que dijera «ofrecer incentivos y apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuando participen en aprendizajes», recordando la necesidad de establecer suficientes incentivos para que se establecieran sistemas de aprendizaje exitosos de forma plenamente tripartita.
- 602.** La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir «el desarrollo de» antes de «aprendizajes».
- 603.** El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.
- 604.** Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina, hablando



en nombre del GRULAC; Türkiye, y la República Islámica del Irán no respaldaron la enmienda ni la subenmienda.

- 605.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, señaló que el nuevo apartado podría generar confusión con respecto al texto del apartado *f)*, que era similar.
- 606.** En respuesta a una pregunta del Vicepresidente empleador, el representante adjunto del Secretario General aclaró que el apartado *f)* incluía el apoyo que debía prestarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 607.** La enmienda fue retirada.

Párrafo 25, *h)*

A.122

- 608.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para modificar el apartado de la siguiente manera: «dar apoyo, cuando proceda, a los intermediarios que coordinan y apoyan los aprendizajes y prestan asistencia para su realización». El objetivo era que el enunciado fuera más claro, no se limitara a alentar a los Estados a promover la involucración de los intermediarios y destacara la importancia de ofrecer un apoyo activo a los intermediarios, si los hubiera.
- 609.** El Vicepresidente empleador sugirió que se añadiera «alentar y» antes de «dar apoyo», y suprimir «cuando proceda» a fin de salvaguardar la importancia de un apoyo activo, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de flexibilidad e idoneidad contextual.
- 610.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Türkiye; Indonesia; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos no respaldaron la enmienda.
- 611.** Los miembros gubernamentales del Reino Unido, la República Islámica del Irán, la República Democrática del Congo, la República Bolivariana de Venezuela, y la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, expresaron su apoyo a la enmienda.
- 612.** El Vicepresidente empleador accedió a suprimir «alentar» si había consenso en torno a la supresión de la expresión «cuando proceda».
- 613.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Türkiye prefirieron mantener «cuando proceda».
- 614.** El Vicepresidente empleador retiró las subenmiendas y la enmienda fue adoptada.
- 615.** El párrafo 25, *h)* fue adoptado.

Párrafo 25, *i)*

A.90

- 616.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar «de todos los sectores» después de «y los empleadores».
- 617.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Camerún, y la República Democrática del Congo no apoyaron la enmienda.



- 618.** Los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, e Indonesia apoyaron la enmienda.
- 619.** En respuesta a una pregunta del Vicepresidente empleador, el representante adjunto del Secretario General explicó que el apartado se aplicaba a todos los sectores, empresas y trabajadores.
- 620.** La enmienda fue retirada y el párrafo 25, *i)* fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 25, *j)*

A.105

- 621.** La miembro gubernamental del Reino Unido, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y de los Estados Unidos, presentó una enmienda que consistía en suprimir «mediante campañas promocionales» con el fin de que el apartado fuera menos prescriptivo y no supusiera una limitación de los medios a través de los cuales se divulgaba la información.
- 622.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, dado que consideraba útil que en el texto se hiciera referencia a una campaña promocional como medida concreta.
- 623.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Türkiye; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 624.** La enmienda fue adoptada.
- 625.** El párrafo 25, *j)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 25, *k)*

A.131

- 626.** La miembro gubernamental del Reino Unido, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Australia, propuso ampliar los itinerarios de acceso a los programas de aprendizaje enmendando el texto para que dijera lo siguiente: «asegurar que se establezcan itinerarios para acceder a los aprendizajes, que incluyan programas de preaprendizaje y que favorezcan el aumento de la participación de personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad».
- 627.** El Vicepresidente empleador propuso subenmendar el texto de la siguiente manera: «asegurar que se establezcan itinerarios para acceder a los aprendizajes, que incluyan programas de preaprendizaje basados en las necesidades, que estén vinculados a los aprendizajes y que favorezcan el aumento de la participación de personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad».
- 628.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Canadá; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda.
- 629.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda y la adición de la frase «que estén vinculados a los aprendizajes», conforme a la subenmienda, pero consideraba que no era necesario especificar que los programas estaban «basados en las necesidades».



630. Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldaron la enmienda, ya que estimaban que el texto original era más flexible y conciso.
631. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelandia estaban a favor de añadir «basados en las necesidades», según se proponía en la subenmienda, pero rechazaron la inserción de la frase «que estén vinculados a los aprendizajes».
632. El miembro gubernamental de Uganda rechazó la enmienda y la subenmienda. No podía presuponerse la existencia de programas de preaprendizaje que no estuvieran vinculados a los programas de aprendizaje.
633. El miembro gubernamental de Türkiye, secundado por el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso subenmendar el texto para que dijera: «establecer programas de preaprendizaje basados en las necesidades, focalizados en aumentar la participación de personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad».
634. Los miembros gubernamentales del Reino Unido y de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Türkiye.
635. En respuesta a una pregunta del Vicepresidente empleador, el representante adjunto del Secretario General explicó que los programas de preaprendizaje estaban vinculados a los programas de aprendizaje, en la medida en que estaban diseñados para dar acceso a estos últimos, incluso si en ocasiones no se lograba este resultado. El término «basados en las necesidades» se refería a las necesidades específicas de los aprendices en situación de vulnerabilidad y se había adoptado después de largos debates en la 110.ª reunión de la Conferencia.
636. El Vicepresidente empleador retiró la propuesta de incluir «que estén vinculados a los aprendizajes» y apoyó la subenmienda del miembro gubernamental de Türkiye.
637. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda del miembro gubernamental de Türkiye.
638. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
639. Se retiró la enmienda (A.91).



A.83

640. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Australia, propuso insertar «la retención y la inserción laboral» después de «participación» para abordar todas las etapas del proceso de aprendizaje.
641. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
642. El miembro gubernamental del Canadá, secundado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso sustituir «inserción laboral» por «finalización», en consonancia con el texto utilizado anteriormente.

- 643. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la subenmienda.
- 644. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, secundado por la miembro gubernamental del Brasil, propusieron subenmendar la frase para que dijera: «la retención y la finalización en los aprendizajes».
- 645. Los miembros gubernamentales del Canadá y de los Estados Unidos apoyaron la nueva subenmienda.
- 646. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 647. El párrafo 25, k) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 25, l)

A.76

- 648. La miembro gubernamental de China, secundada por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda para sustituir «a oportunidades de estudios superiores» por «de educación», porque la referencia a los estudios superiores no era adecuada en el contexto de los aprendizajes.
- 649. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda, que no afectaba a la versión en español, consistente en sustituir «higher» por «other», con el fin de situar todos los tipos de educación al mismo nivel y ofrecer todas las opciones a quienes hubieran realizado aprendizajes, incluidos los estudios superiores, la formación académica, la formación profesional o la formación en ciencias aplicadas.
- 650. La Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la subenmienda, puesto que ayudaba a que el término tuviera un sentido amplio.
- 651. Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y de la República Islámica del Irán, respaldaron la enmienda, pero no la subenmienda.
- 652. La representante gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó otra subenmienda para añadir «incluidas oportunidades de estudios superiores», después de «y de educación».
- 653. El miembro gubernamental del Brasil preguntó si «otras oportunidades [...] de educación» incluía los estudios superiores. El representante adjunto del Secretario General explicó que aunque no existía una definición establecida de «otras oportunidades [...] de educación», según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la «enseñanza superior» abarcaba todos los tipos de educación (académica, profesional, técnica, artística, pedagógica, a distancia, etc.) impartida por universidades, institutos tecnológicos, escuelas de magisterio, etc., que habitualmente estaban destinadas a estudiantes que habían terminado la enseñanza secundaria y cuyo objetivo educativo era la adquisición de un título, un grado, un certificado o un diploma de enseñanza superior.
- 654. La miembro gubernamental de Suiza apoyó la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea, ya que consideraba que era importante crear puentes entre los aprendizajes y la enseñanza superior.
- 655. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán rechazó la nueva subenmienda.



656. Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, manifestaron su preferencia por el texto original, que ya incluía el término «estudios superiores».
657. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la nueva subenmienda y reiteró su apoyo a la enmienda original, ya que los aprendices podían cursar estudios de cualquier nivel al finalizar sus aprendizajes.
658. El miembro gubernamental del Canadá expresó su apoyo a la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, porque la palabra «superiores» podría dar a entender que otras oportunidades educativas eran inferiores. Consideraba que la recomendación debía promover los aprendizajes como una primera opción para las personas, no como algo de nivel inferior.
659. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Canadá, Türkiye, los Estados Unidos, Australia, y la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, respaldaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
660. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
661. El párrafo 25, l) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 25, m)

662. Como no hubo enmiendas al apartado m), este fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado m)

A.132

663. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir el siguiente apartado: «desarrollar y apoyar un sistema de mentoría en los programas de aprendizaje», con el objeto de subrayar el papel que desempeñan los mentores al ayudar a los aprendices a comprender el lugar de trabajo.
664. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda que consistía en añadir «alentar» antes de «desarrollar», para destacar la importancia de promover las mentorías.
665. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y del Canadá respaldaron la subenmienda.
666. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela pidió que se aclarara el término «sistema», por ejemplo, si debería ser la institución de formación o la empresa la que proporcionara el sistema de mentorías.
667. La Vicepresidenta trabajadora explicó que la intención era promover las mentorías siguiendo un enfoque sistémico. Tanto las empresas de acogida como las instituciones educativas y de formación podían ofrecer mentorías.
668. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, introdujo una nueva subenmienda para suprimir las palabras «un sistema de» antes de «mentorías».
669. La Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la nueva subenmienda presentada por el grupo de África.
670. El miembro gubernamental de Türkiye expresó su apoyo a la subenmienda del grupo de África y la Vicepresidenta trabajadora se mostró flexible.



- 671.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de Türkiye, propuso reemplazar «un sistema de» por «la inclusión de» antes de la palabra «mentorías».
- 672.** La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador respaldaron la subenmienda.
- 673.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, pidió que se aclarara la distinción entre los términos «mentor» y «formador interno», para que se mantuviera la coherencia.
- 674.** El miembro gubernamental de Argelia, secundado por los miembros gubernamentales de Malí y de la República Democrática del Congo, propusieron anteponer la palabra «desarrollar» a «apoyar y alentar» para que las acciones siguieran un orden lógico.
- 675.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda de Argelia y pidió aclaraciones sobre las funciones de los mentores y los formadores.
- 676.** El representante adjunto del Secretario General explicó que los formadores proporcionaban formación técnica, mientras que los mentores no proporcionaban formación técnica sino que ofrecían otro tipo de apoyo más amplio.
- 677.** La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Türkiye y Sudán del Sur, apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Argelia.
- 678.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores y por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Argelia.

Párrafo 25, n)

- 679.** Como no hubo enmiendas al apartado n), este fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado n)

A.107

- 680.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda que consistía en añadir un nuevo apartado: «fomentar aprendizajes orientados hacia la economía verde y la transición justa, con el objeto de difundir conocimientos y habilidades conducentes al futuro del trabajo».
- 681.** El Vicepresidente empleador propuso reemplazar «orientados hacia» por «en ámbitos relacionados con», para englobar todos los sectores pertinentes.
- 682.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Brasil, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá; Australia; los Estados Unidos; la República Democrática del Congo, y la República Islámica del Irán, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 683.** Los miembros gubernamentales de Argelia y Malí indicaron que la palabra difundir podía aplicarse a los conocimientos, pero no necesariamente a las habilidades. El miembro gubernamental del Camerún, secundado por el miembro gubernamental de Malí, presentó una subenmienda para suprimir «con el objeto de difundir conocimientos y habilidades conducentes al futuro del trabajo».



684. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y de Türkiye no respaldaron la última subenmienda y esta fue retirada.
685. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
686. El párrafo 25 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 26

A.92

687. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «, que incluya las competencias digitales, fundamentales y sociales» al final del párrafo, puesto que estas competencias eran importantes para el mercado de trabajo y se mencionaban en la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021).
688. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para eliminar «digitales» y «sociales», de modo que al final del párrafo el texto dijera únicamente «, que incluya las competencias fundamentales», lo que ampliaba la formulación y, por tanto, reflejaba mejor las competencias fundamentales establecidas en la Resolución.
689. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán; el Canadá, y el Reino Unido, expresaron su apoyo a la subenmienda.
690. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.103

691. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de China, presentó una enmienda para añadir «, que ofrezca protección a lo largo del ciclo vital» al final del párrafo para subrayar la importancia de promover una cultura de aprendizaje permanente.
692. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; el Canadá; Australia, y el Reino Unido no respaldaron la enmienda, al considerar que el texto original era más claro. La viabilidad de ofrecer protección a lo largo del ciclo vital era cuestionable.
693. La enmienda fue retirada.
694. El párrafo 26 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 27, texto introductorio

A.108

695. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para insertar «los trabajadores de» después de «la transición de» a fin de aclarar quiénes realizaban la transición de la economía informal a la economía formal.
696. El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda.



697. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Türkiye; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no respaldaron la enmienda debido a que la transición de la economía informal a la economía formal no se limitaba únicamente a la transición de los trabajadores.

698. La enmienda fue retirada.

699. El texto introductorio del párrafo 27 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 27, a)

A.77

700. La miembro gubernamental de China, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda para insertar «las» antes de «pequeñas» y para añadir «y medianas» antes de «unidades económicas», a fin de que la formulación del texto fuera coherente con el preámbulo y los apartados *f*) e *i*) del párrafo 25.

701. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Türkiye; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.

702. La enmienda fue adoptada.

703. El párrafo 27, *a*) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 27, b)

A.79

704. La miembro gubernamental de China, secundada por el Vicepresidente empleador, presentó una enmienda para añadir «oportunidades de formación, incluida la» después de «acceso a», a fin de asegurar la coherencia del texto, en particular con la definición de aprendizajes que figura en el párrafo 1, *a*).

705. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá y Kenya, este último hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda. El apartado que se estaba discutiendo debería seguir poniendo el acento en la formación fuera del trabajo.

706. La enmienda fue retirada.

707. El párrafo 27, *b*) fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 27, c)

A.109

708. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para sustituir «reforzar la capacidad» por «priorizar el refuerzo de las capacidades».

709. La Vicepresidenta trabajadora, los miembros gubernamentales de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los



países del CCG; la República Islámica del Irán, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda debido a que consideraban que no debía priorizarse el refuerzo de las capacidades de las asociaciones mencionadas en el apartado en detrimento de otros ámbitos.

710. La enmienda fue retirada.

A.78

711. La miembro gubernamental de China, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda para insertar «y medianas» después de «pequeñas».

712. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, respaldaron la enmienda.

713. La enmienda fue adoptada.

714. El párrafo 27, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 27, d)

A.123

715. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en añadir al comienzo del apartado las palabras «adoptar un proceso para» a fin de proporcionar orientaciones importantes sobre la necesidad de establecer un proceso destinado a reconocer los conocimientos previos.

716. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; los Estados Unidos, Indonesia y Colombia respaldaron la enmienda.

717. La enmienda fue adoptada.

A.116

718. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para que el apartado dijera «reconocer la experiencia y los conocimientos previos, independientemente del modo y el contexto en que hayan sido adquiridos, mediante procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, y alentar la oferta de cursos puente, promoviendo la transición a la formalidad. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían ser participantes activos en este reconocimiento». A fin de evitar la repetición tras la adopción de la enmienda A.123, la oradora subenmendó el texto propuesto para que dijera «establecer procedimientos de reconocimiento formal de conocimientos, saberes y competencias pertinentes adquiridos en la economía informal o en otros ámbitos de la vida y alentar la oferta de cursos puente».

719. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.

720. La enmienda no fue adoptada.



A.134

- 721.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda destinada a sustituir «conocimientos previos» por «conocimientos, saberes y competencias previos pertinentes». Esta formulación más general englobaría otras formas de saberes y competencias, con miras a promover el acceso de los aprendices a la formación y educación formales, incluidos los aprendizajes de calidad.
- 722.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y de la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.
- 723.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. Propuso que se suprimiera el término «saberes», dado que el término «competencias» ya comprendía ese concepto.
- 724.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda propuesta por el grupo de África.
- 725.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que, después de celebrar consultas, su grupo prefería el texto original, por considerar que la enmienda provocaría una confusión conceptual dado que los «conocimientos previos» comprendían los saberes y competencias que se adquirían a través de la experiencia, el estudio o la enseñanza. Por consiguiente, su grupo retiró la subenmienda.
- 726.** En respuesta a la solicitud hecha por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, el representante adjunto del Secretario General señaló a la atención de la Comisión el párrafo 1, *d)*, en el que el reconocimiento de conocimientos previos se definía como «el proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación realizado por personal cualificado de las competencias que una persona ha adquirido mediante una formación formal, no formal o informal, basándose en normas de cualificación establecidas».
- 727.** Los miembros gubernamentales de Türkiye y Omán, este último hablando en nombre de los países del CCG, no aceptaron la enmienda.
- 728.** La miembro gubernamental del Reino Unido propuso una subenmienda de manera que el apartado dijera: «adoptar un proceso para reconocer los conocimientos previos pertinentes, incluidos los adquiridos en la economía informal, y alentar la oferta de cursos puente».
- 729.** La nueva subenmienda fue aceptada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Türkiye; la República Islámica del Irán, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, así como por la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador.
- 730.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.



A.135

- 731.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, introdujo una enmienda que consistía en sustituir «en la economía informal» por «de manera no formal o informal». De esa forma el texto estaría en consonancia con la definición de conocimientos previos que figuraba en el párrafo 1, *d)*.
- 732.** La Vicepresidenta trabajadora afirmó que era preferible mencionar específicamente la economía informal.

- 733. El Vicepresidente empleador pidió a la secretaría que aclarase la necesidad de añadir «no formal». El representante adjunto del Secretario General recordó que, en la definición de «reconocimiento de conocimientos previos» que figuraba en el párrafo 1, *d*), se indicaban las competencias adquiridas de manera formal, no formal o informal.
- 734. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda.
- 735. La enmienda fue retirada.
- 736. El párrafo 27, *d*) fue adoptado en su forma enmendada.
- 737. El párrafo 27 fue adoptado en su forma enmendada.
- 738. La parte V de la recomendación fue adoptada en su forma enmendada.

Parte VI. Cooperación internacional, regional y nacional para aprendizajes de calidad

Título

- 739. Como no hubo enmiendas al título de la parte VI, este fue adoptado en su forma original.

Párrafo 28, texto introductorio y apartados *a*) y *b*)

- 740. Como no hubo enmiendas al texto introductorio ni a los apartados *a*) y *b*), estos fueron adoptados en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado *b*)

A.93

- 741. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda a fin de insertar un nuevo apartado después del apartado *b*) con el texto siguiente: «crear alianzas eficaces para promover programas de aprendizaje de calidad, por ejemplo mediante organismos de competencias tripartitos nacionales, sectoriales u ocupacionales, alianzas mundiales y regionales y redes de aprendizaje». El objetivo era dar un significado más amplio a la cooperación a nivel regional, nacional e internacional, e incluir una referencia a las alianzas, que tenían un papel importante en el intercambio de conocimientos y experiencias, y en la creación de redes entre todas las partes interesadas.
- 742. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, propuso una subenmienda a fin de sustituir «organismos» por «autoridades».
- 743. El Vicepresidente empleador explicó que el término «organismos» ya se utilizaba en el párrafo 25, *c*). Era más amplio que «autoridades públicas» dado que abarcaba a todos las partes interesadas.
- 744. La subenmienda fue retirada.
- 745. La enmienda recibió el respaldo de la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; la República Islámica del Irán; la Argentina, hablando en nombre del GRULAC; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá y Suiza.
- 746. La enmienda fue adoptada.



Nuevo apartado después del apartado c)

A.94

- 747.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar un nuevo apartado con el texto siguiente: «promover acciones de divulgación y captación eficaces, tales como viajes de estudios y programas de intercambio internacionales o regionales». La finalidad era promover los intercambios internacionales y, por ende, aprender de las experiencias de otros con el objetivo de reforzar los programas de aprendizaje. El orador subenmendó el texto propuesto suprimiendo «y captación» después de «divulgación».
- 748.** Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y los Estados Unidos aceptaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 749.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Reino Unido y de Uganda, este último hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda ni la subenmienda, debido a que el tema en cuestión se había tratado en otras partes del texto.
- 750.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, no estuvo de acuerdo con la subenmienda debido a que se trataba de un concepto operativo, lo cual no era propio de una recomendación.
- 751.** El Vicepresidente empleador retiró la subenmienda y la enmienda, reconociendo que la Comisión consideraba que la importancia del intercambio de información ya quedaba reflejada en párrafos anteriores.

Párrafo 28, c)

- 752.** Como no hubo enmiendas al apartado c), este fue adoptado en su forma original.
- 753.** El párrafo 28 fue adoptado en su forma enmendada.
- 754.** La parte VI fue adoptada en su forma enmendada.

Adopción del texto final

- 755.** Después de que el Comité de Redacción hubiera preparado el texto definitivo ⁴, la Comisión aprobó la recomendación parte por parte y en su conjunto.

Declaraciones finales

- 756.** En sus declaraciones finales, todos los oradores expresaron su agradecimiento al Presidente por su hábil dirección y a la secretaría por la organización del proceso y la claridad a la hora de responder a las preguntas. Asimismo, dieron las gracias a los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador por su enfoque constructivo, y a los intérpretes por facilitar su labor. Agradecieron la forma en que se había seguido el proceso y también el resultado, que se había logrado a través de un diálogo social y un consenso ejemplares.
- 757.** El Vicepresidente empleador señaló que los mandantes tripartitos habían construido una visión conjunta para que los aprendices pudiesen prosperar, en sus economías y en sus vidas, en una cultura de aprendizaje permanente. En consecuencia, los aprendizajes serían más

⁴ CN/D.3.



atractivos a ojos tanto de los empleadores como de los aprendices, ya que constituirían una herramienta para el desarrollo de competencias y contribuirían al florecimiento de los mercados de trabajo. La responsabilidad de garantizar que la recomendación sirviese como piedra angular para elaborar y adaptar normas de calidad a nivel nacional y regional sería compartida, con la participación de los Gobiernos, las instituciones educativas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los intermediarios. También deberían adoptarse medidas para velar por la protección de los aprendices, la inclusión en todas las etapas de los aprendizajes, y la transparencia del seguimiento y la evaluación para la mejora continua.

- 758.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que en la recomendación se preveía un sistema de calidad, en el que una autoridad pública se encargaría de establecer las normas y de su mejora continua mediante la reglamentación, el seguimiento y la innovación. De ese modo se promoverían los aprendizajes como primera opción, no como último recurso. La recomendación también mantenía sólidas expectativas para una formación en el trabajo de calidad, además de la formación fuera del trabajo, y brindaba orientaciones sobre los pasos hacia la formalización.
- 759.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, reconoció que la Comisión había llegado a una convergencia sobre valiosas aportaciones al texto. La recomendación reconocía el deseo de transitar de la economía informal a la economía formal y catalizaría la promoción de los aprendizajes, contribuyendo así a atender las necesidades de competencias de la economía digital y la economía del conocimiento y a fomentar el aprendizaje permanente. Se habían logrado mejoras en las siguientes esferas: el posicionamiento de los intermediarios como actores fundamentales; la inclusión de una sección sobre la protección de los aprendices, la inclusión de los interlocutores sociales en la facilitación de contratos, la realización de campañas de promoción y la promoción de la igualdad y la diversidad en los aprendizajes. Aunque en la recomendación no se había abordado íntegramente el enfoque tradicional, informal o híbrido de los aprendizajes que se practicaba en la mayoría de las economías africanas, había sido alentador observar que el reconocimiento de los conocimientos previos se discutía en algunos marcos nacionales de aprendizaje. Su grupo solicitó a la Oficina que reactivase la discusión sobre las prácticas profesionales.
- 760.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Türkiye, Islandia y Noruega suscribían su declaración. Afirmó que la recomendación proporcionaría una norma mundial fundamental para aumentar las oportunidades de trabajo, abordar las necesidades del mercado laboral y contribuir a la formalización. Tenía un alcance claro y aumentaba las posibilidades de brindar una mayor protección a los aprendices. Contenía disposiciones claras para establecer un marco regulatorio, y elementos importantes de un contrato de aprendizaje. Destacaba la importancia de la igualdad y la diversidad en los aprendizajes de calidad. La promoción de aprendizajes de calidad sería crucial para aumentar su aceptación y éxito. El reconocimiento de los conocimientos previos aumentaría el acceso a los aprendizajes y promovería la transición a la economía formal.
- 761.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, señaló que la recomendación ayudaría a fomentar la inclusión, la protección y la formalización. La inclusión de una disposición sobre la promoción de los aprendizajes en ámbitos relacionados con la economía verde y una transición justa añadía valor al documento y lo orientaba hacia el futuro del trabajo. El reconocimiento de los conocimientos previos también era importante, por



ejemplo, para reconocer las competencias adquiridas en el ámbito doméstico relacionadas con la economía del cuidado. La oradora propuso que la OIT reanudase la discusión sobre las prácticas laborales, en particular en ámbitos que permitiesen a los trabajadores mejorar sus cualificaciones y acceder a oportunidades de empleo decente.

- 762.** El miembro gubernamental del Brasil declaró que la recomendación ayudaría a mejorar la política de su país centrada en los jóvenes. Expresó la disposición del Brasil a cooperar a nivel nacional e internacional y ayudar a aplicar la recomendación, en particular en cuestiones relacionadas con los aprendizajes, la formación y las políticas públicas de inclusión social, la lucha contra las desigualdades y la distribución de ingresos. Los programas de aprendizaje serían herramientas necesarias para preparar a los jóvenes para el empleo y establecer mecanismos eficaces para una transición justa.
- 763.** El miembro gubernamental del Canadá destacó que los aprendizajes eran una vía hacia el trabajo decente y creaban nuevas perspectivas para diversas ocupaciones, incluida la certificación de oficios cualificados. Las discusiones tripartitas habían reunido diversas perspectivas y la Comisión, al escuchar, ser flexible y tomarse tiempo para reflexionar, había elaborado una recomendación que infundía confianza a todos los participantes.
- 764.** La miembro gubernamental de Filipinas hizo hincapié en el papel fundamental de los aprendizajes para mejorar las competencias y fomentar la inclusión y el desarrollo económico. Su Gobierno esperaba con interés integrar la recomendación en sus objetivos nacionales y seguir compartiendo buenas prácticas y aprendiendo de la experiencia internacional.
- 765.** El miembro gubernamental de Suiza afirmó que el sistema de aprendizaje dual desempeñaba un importante papel en su país, porque ofrecía ventajas a los jóvenes, los adultos y las empresas por igual. La recomendación resaltaría la importancia de los aprendizajes en todo el mundo. En ella se afirmaba el papel fundamental de los interlocutores sociales y se establecía un marco bien equilibrado y ambicioso para el desarrollo de sistemas de aprendizaje de calidad.
- 766.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos reconoció que la recomendación propuesta serviría como guía a nivel mundial para ampliar, diversificar y modernizar los aprendizajes de calidad. Destacó que su país estaba reforzando los programas de aprendizaje y ampliándolos para abarcar una gama diversa de ocupaciones. El consenso alcanzado por la Comisión sobre los principios esenciales posibilitaría que los aprendizajes fuesen eficaces y permitieran disponer de trabajadores cualificados, motivados, productivos y empoderados. Esos principios incluían: una remuneración u otra compensación financiera adecuadas para los aprendices; medidas para luchar contra la discriminación, la violencia y el acoso; y la salvaguarda de la libertad sindical y la negociación colectiva. Además, los aprendizajes de calidad podrían resultar eficaces para aumentar el acceso de las personas vulnerables al mercado de trabajo.
- 767.** La miembro gubernamental del Reino Unido señaló que la Comisión había acordado normas comunes y compartido mejores prácticas. La oradora destacó el respaldo de su país a una recomendación que promovía la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, además del equilibrio de género, y que ayudaría a las personas jóvenes que se incorporaban a la fuerza de trabajo en muchos sectores y regiones.
- 768.** La miembro gubernamental de Australia reconoció que la recomendación consagraba la importancia del trabajo decente y la dignidad de los aprendizajes y brindaba orientaciones sobre la buena práctica internacional para unos aprendizajes de calidad. Era esencial velar por que los sistemas nacionales de aprendizaje favoreciesen la realización de aprendizajes de



calidad para atraer a más personas a ocupaciones prioritarias y paliar la escasez de competencias.

- 769.** La representante del Secretario General puso de relieve algunos de los logros alcanzados por la Comisión, a saber, el acuerdo sobre la definición de intermediarios; la acentuación de la importancia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los sistemas de aprendizaje; la aclaración y la especificación de medidas que debían adoptarse para desarrollar la capacidad de los actores dentro del sistema; el énfasis de la importancia de la protección de los aprendices y sus derechos; una mención mínima de las circunstancias nacionales para reflejar las aspiraciones de la recomendación; la referencia a importantes desafíos, incluida la necesidad de protección de datos; la confirmación de la importancia de los aprendizajes para facilitar una transición justa hacia economías más verdes y la transición hacia la formalidad y hacia formas más seguras de trabajo; y el refuerzo del carácter promocional de la recomendación. La Oficina prepararía un plan de seguimiento para someterlo al Consejo de Administración, que incluiría una labor sobre aspectos estadísticos.
- 770.** Para concluir, el Presidente elogió el espíritu constructivo y colaborativo de la Comisión, su interés y su firme compromiso, que demostraban la importancia que atribuían los Gobiernos y los interlocutores sociales a los aprendizajes de calidad.



► Actas

5C

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

Fecha: 6 de julio de 2023

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes

Índice

	Página
Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes:	
Presentación y discusión	3
Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad: Adopción.....	21
Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad: Votación nominal final	21



Jueves, 15 de junio de 2023, a las 18.05 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes: Presentación y discusión

El Presidente (original inglés)

Tengo el honor de declarar abierta la 14.^a sesión plenaria de la reunión de la Conferencia de este año.

La sesión de esta tarde debería ser motivo de orgullo para todos los delegados, ya que centraremos nuestra atención en el resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes. Como todos ustedes saben, la Comisión ha sometido a la plenaria el texto de la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad para su adopción. Este texto, que se publicó el 13 de junio, puede consultarse en las [Actas núm. 5A](#). El informe sobre las labores de la Comisión figura en las [Actas núm. 5B](#).

Es para mí un placer dar la bienvenida a los miembros de la Mesa de la Comisión y a su Ponente, a saber, el Sr. Claudino de Oliveira (Portugal), Presidente; el Sr. Matthey (Suiza), Vicepresidente empleador; la Sra. Brown (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), Vicepresidenta trabajadora, y el Sr. Ali (Indonesia), Ponente.

Doy la palabra al Sr. Ali, para que nos presente el informe de la Comisión. A continuación, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Ali Ponente de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (original inglés)

Es un honor para mí informarles de la labor llevada a cabo por la Comisión Normativa sobre Aprendizajes. Este año, la Comisión finalizó sus deliberaciones en 13 sesiones. Estas deliberaciones se basaron en el proyecto de recomendación relativa a los aprendizajes de calidad presentado por la Oficina. El proyecto de recomendación se basaba a su vez en la discusión del año anterior, y en las respuestas y observaciones recibidas de los mandantes después de la primera discusión de la Comisión.

Una vez más, esta comisión ha sido un ejemplo de lo que puede lograrse con el diálogo social cuando este tiene lugar en un clima de confianza y respeto mutuos, con el hábil liderazgo del Presidente y los conocimientos prácticos aportados por los miembros de la Comisión a la discusión. Las pocas cuestiones controvertidas que surgieron en la discusión se beneficiaron asimismo de las aclaraciones detalladas de la secretaría, que nos ayudaron a alcanzar el consenso.

Se propusieron un total de 120 enmiendas, ya que los miembros se comprometieron a no reabrir las discusiones sobre los puntos principales que se habían acordado el año anterior. Muchas de estas enmiendas fueron nuevamente enmendadas, pero siempre con el ánimo de mejorar el texto y la voluntad expresa de que los mandantes dispongan de una recomendación robusta en la que se establezcan criterios de referencia claros y fácilmente comprensibles para la mejora de los sistemas de aprendizaje en todo el mundo.



El texto que obra en poder de ustedes para su adopción es innovador, ya que fija objetivos ambiciosos para el establecimiento de sistemas de aprendizaje, la ampliación de los programas de aprendizaje y los derechos y la protección de los aprendices.

Permítanme mencionar aquí las distintas partes de la recomendación que ahora les estamos presentando.

En el preámbulo se destacan la importancia de los aprendizajes en el contexto actual del mundo del trabajo y los sólidos principios y normas internacionales del trabajo en los que se basa esta recomendación.

En la primera parte se presentan las definiciones pertinentes para el resto del texto, incluida una nueva definición de «aprendizaje». También se establece que la recomendación se aplica a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica, y que debería implementarse por medio de legislación, convenios colectivos, políticas y programas, entre otras medidas.

En la segunda parte se proporciona orientación detallada sobre el establecimiento de una autoridad competente para los aprendizajes, el contenido del marco regulatorio conexo, y el seguimiento y la evaluación de dicho marco.

En la tercera parte se pone el acento en la responsabilidad de los Miembros de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los aprendices, y se detallan los beneficios que estos deberían tener.

En la cuarta parte se presentan los elementos que debería incluir un contrato de aprendizaje y se destaca la responsabilidad de los Miembros de desarrollar un modelo de contrato de aprendizaje.

En la quinta parte se presentan de forma detallada las medidas que deberían tomar los Miembros a fin de promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, incluidas la igualdad y el equilibrio de género, y combatir la discriminación, la violencia y el acoso y la explotación en los aprendizajes.

En la sexta parte se proporciona una lista de medidas promocionales que deberían tomar los Miembros, incluidas medidas destinadas a mejorar los aprendizajes en la economía informal.

En la séptima y última parte se presenta una lista de medidas que deben tomarse para reforzar la cooperación a nivel nacional, regional e internacional en relación con los aprendizajes de calidad.

En nombre de la Comisión y en el mío propio, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a nuestro Presidente, el Sr. Claudino de Oliveira, de Portugal, por el excepcional talento que demostró una vez más a la hora de facilitar la discusión. Hizo que todos los miembros de la Comisión se sintieran cómodos, nos permitió a todos expresar nuestras opiniones y fomentó el consenso en cada uno de los párrafos de este texto.

También me gustaría expresar mi agradecimiento personal a la Vicepresidenta trabajadora y al Vicepresidente empleador, a los portavoces de los grupos regionales y a los demás delegados gubernamentales. Esta comisión nos ha reunido como una comunidad mundial dedicada a los aprendizajes y todos estamos orgullosos de haber negociado este texto, que contiene nuestras aspiraciones sobre lo que deberían ser los sistemas de aprendizaje. Varios miembros de la Comisión expresaron su deseo de seguir intercambiando conocimientos generales y especializados sobre el aprendizaje, y contamos con la Oficina para facilitar la futura gestión de los conocimientos sobre el tema.



Todos entendemos que esta recomendación no tiene carácter vinculante, pero quisiera dejar constancia aquí del alto nivel de compromiso de todos los miembros de la Comisión para impulsar su aplicación y mejorar los sistemas nacionales de aprendizaje.

Ahora nos corresponde a todos adoptar esta recomendación, que está firmemente basada en otras normas internacionales del trabajo y proporciona orientación detallada sobre cómo podemos mejorar la calidad de nuestros sistemas nacionales de aprendizaje.

Dicho esto, presento ahora la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad para su adopción.

Sr. Matthey

Vicepresidente empleador de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (original inglés)

Nosotros, los Empleadores, estamos satisfechos con el proceso y el resultado de la labor de esta comisión. Valoramos en particular la profesionalidad demostrada por todos los miembros durante la respetuosa negociación de este importante asunto. Prueba de ello es el hecho de que la Comisión haya concluido su labor en tan solo una semana, un hecho sin precedentes, y con un resultado que beneficia tanto a las empresas, como a los aprendices y a nuestra sociedad.

Este es, sin duda, un acontecimiento histórico. Los aprendizajes han servido para transmitir conocimientos y preservar los medios de vida durante muchas generaciones. Han demostrado ser modelos de formación eficaces desde hace miles de años. Hoy vamos a adoptar y establecer formalmente una norma para que estos mecanismos se fundamenten en criterios de calidad en todo el mundo.

La labor de esta comisión ha sido un verdadero ejemplo de tripartismo y diálogo social que demuestra claramente que, cuando todas las partes trabajan juntas y de forma respetuosa para alcanzar el consenso, pueden conseguirse resultados fructíferos y beneficiosos para todos. Los logros alcanzados esta semana en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo beneficiarán a muchas generaciones, actuales y futuras. En esta ocasión histórica, nos sentimos inspirados por los resultados que ha conseguido este órgano.

Esta recomendación refleja el compromiso común de trabajadores, empleadores y Gobiernos de trabajar juntos para que los aprendices tengan oportunidades de progresar en sus economías y en sus vidas; refleja el compromiso común de trabajadores, empleadores y Gobiernos para que los aprendices gocen de mayor prosperidad y de un mayor acceso al empleo; refleja también la visión conjunta de trabajadores, empleadores y Gobiernos sobre la importancia de trabajar juntos y de forma constructiva para promover una cultura de aprendizaje permanente, aumentar la concienciación sobre los aprendizajes y su atractivo tanto entre los empleadores como entre los aprendices, y hacer frente al estigma de que los aprendizajes son formas menos valiosas y beneficiosas de desarrollar las competencias y las capacidades.

Ahora este órgano tiene la responsabilidad conjunta de asegurar que la recomendación sirva de piedra angular para la adaptación y el desarrollo de normas de calidad a escala nacional y regional, tal como ilustran las prioridades identificadas. Este órgano ha reconocido que los aprendizajes de calidad son una inversión en nuestras generaciones futuras; ha convenido que los sistemas de aprendizaje de calidad son parte integral de la creación de mercados de trabajo prósperos; ha reconocido que los sistemas de aprendizaje de calidad requieren la participación de múltiples actores —entre ellos los Gobiernos, el sector de la



educación, las asociaciones de trabajadores, las asociaciones de empleadores y los intermediarios— para la provisión de aprendizajes de calidad; ha reconocido que deben tomarse medidas conjuntas para que los aprendices estén protegidos, para que todos los aprendizajes sean diversos e inclusivos, y para que haya un seguimiento y una evaluación transparentes de los aprendizajes que aseguren la mejora continua.

Según un dicho común a muchas culturas, hoy tenemos el privilegio de sentarnos a la sombra gracias al árbol que plantaron quienes nos precedieron. Ciertamente, durante este proceso hemos plantado muchos árboles que beneficiarán a muchas personas.

Estos resultados no se han logrado, ni podrían haberse logrado, en solitario. Estamos satisfechos de nuestros logros y eternamente agradecidos a los compañeros que han participado en este proceso. Agradecemos que este órgano se haya reunido para influir en el devenir de nuestro futuro estableciendo, mediante la concertación social, una serie de principios para garantizar la promoción y la ampliación de los aprendizajes de calidad. Agradecemos el espíritu de cooperación y concertación social mostrado por el Grupo de los Trabajadores en su constructiva colaboración con nosotros a lo largo de este proceso y esperamos seguir modelando conjuntamente los resultados positivos de esta labor de importancia crucial. Agradecemos las ideas y el apoyo que nos han brindado los Gobiernos durante el proceso y esperamos seguir trabajando con este modelo de colaboración social para abordar los complejos problemas del desempleo y el subempleo en el mundo. Agradecemos el liderazgo y el compromiso de las organizaciones empresariales y de empleadores en la elaboración de esta recomendación y en la creación de marcos para unos sistemas de aprendizaje de calidad significativos. Queremos expresar nuestro agradecimiento al Presidente y a la secretaria por la profesionalidad y el firme compromiso demostrados para que la labor de esta comisión siguiera unos procedimientos justos y eficientes en todo momento. Damos las gracias a nuestro propio grupo y a los redactores por sus aportaciones y apoyo, así como a los intérpretes.

Como ya se ha dicho en muchas ocasiones, nuestro compromiso conjunto debe ponerse ahora en práctica. Tenemos la obligación de promover la aplicación esta recomendación y de hacer todo lo posible por desarrollar sistemas de aprendizaje de calidad en todo el mundo. Hemos creado una base sólida sobre la que podemos construir nuestro futuro.

Gracias por concederme el honor y el privilegio de dirigirme a este órgano y de participar en este proceso. Esperamos con interés el impacto que esta recomendación tendrá en las economías actuales y futuras.

Sra. Brown

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (original inglés)

El texto de esta recomendación que presentamos a la Conferencia para su adopción refleja nuestro reconocimiento tripartito de que los aprendizajes de calidad pueden contribuir significativamente a nuestra misión de lograr el trabajo decente y la justicia social para todos. A lo largo de las dos discusiones, los miembros de la Comisión sobre Aprendizajes hemos escuchado y debatido para adaptar este texto a nuestras aspiraciones comunes. Como ha subrayado el Presidente de la Comisión, nuestra labor ha sido una muestra de diálogo social en su máxima expresión. Me gustaría agradecer a todos los miembros de la Comisión su implicación y participación activas en nuestras discusiones, puesto que esto nos hace confiar tanto en la solidez del resultado de nuestra labor como en su aplicación a nivel nacional.



El Grupo de los Trabajadores considera que el resultado, una nueva recomendación de la OIT sobre los aprendizajes de calidad, constituirá una guía sólida y eficaz para los Gobiernos. Estamos orgullosos del logro de la Comisión. Creemos que ayudará a mejorar los actuales sistemas y a desarrollar y promover otros nuevos, de una manera que colmará las necesidades de todos los participantes y dará respuesta a la evolución del mundo del trabajo. Esta recomendación también refleja la importancia de una acción urgente para hacer frente a los retos del cambio climático, ya que incluye un llamamiento a la promoción de los aprendizajes en ámbitos relacionados con la economía verde y la transición justa.

Antes de iniciar su trabajo aquí, el Grupo de Trabajadores investigó sobre las experiencias de las personas que habían realizado aprendizajes. Conocimos buenas prácticas, prácticas menos buenas, así como ejemplos de explotación. Para el Grupo era fundamental que estos conocimientos se utilizaran provechosamente para construir una estructura que pudiera ayudar a eliminar esas prácticas deficientes y explotadoras. Estamos muy satisfechos de que los Gobiernos y los empleadores aceptaran de buen grado que la mejora de las condiciones de los aprendices, que incluye la eliminación de la explotación, debía ser un objetivo clave de la recomendación. En el texto de nuestra recomendación se recuerdan los derechos que ya disfrutaban los aprendices en virtud de las normas internacionales del trabajo, así como los derechos y las medidas de protección en el trabajo fundamentales para los aprendizajes de calidad. La Comisión creó una disposición específica en la recomendación que establece de manera explícita el derecho a afiliarse a un sindicato; a negociar colectivamente; a la cobertura de la protección social y a la seguridad y salud en el trabajo; a tener una remuneración adecuada y licencias de maternidad, paternidad y parentales; a límites al tiempo de trabajo, y a todos los demás términos y condiciones que deberían existir. Hemos incluido la exigencia de un contrato por escrito, en el que se establezcan con claridad las condiciones principales, que debe redactarse y firmarse en un proceso transparente al inicio de cada aprendizaje. Hemos previsto un mecanismo de quejas para facilitar la resolución rápida de los problemas, en caso de que los haya, y hemos establecido que deben existir vías de recurso apropiadas y eficaces para los casos de discriminación, violencia y acoso.

El Grupo de los Trabajadores cree que la aplicación de estas disposiciones dará lugar a un círculo virtuoso que hará más atractivos los aprendizajes, fomentará su elección, elevará los niveles de calidad, mejorará las tasas de finalización y facilitará la creación de itinerarios flexibles para acceder a posteriores trabajos o estudios.

También acogemos con agrado el compromiso conjunto de adoptar medidas para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso contra los aprendices. La recomendación parte de nuestro reconocimiento de la necesidad de hacer frente a la segregación ocupacional por razón de género, y establece la igualdad y la diversidad en el acceso los aprendizajes, así como durante el periodo de prácticas. Hace tiempo que los aprendizajes se reconocen como una vía para el desarrollo de las competencias en determinadas ocupaciones, pero la Comisión quería asegurarse de que también fueran una vía valiosa en otros sectores, para aquellos que se enfrentan a la exclusión o a obstáculos al acceso, por lo que el reconocimiento de que debe prestarse especial atención a los grupos desfavorecidos y vulnerables será un aspecto que deberá desarrollarse más a fondo en la aplicación nacional. También acogemos con gran satisfacción la inclusión de una referencia a los mentores como un apoyo adicional, simple pero de gran eficacia, para quienes se incorporan al mercado de trabajo por primera vez.

Consideramos que esta atención especial a la promoción del acceso amplio, la igualdad, la inclusión social y la protección justa contribuirá a convencer a los potenciales aprendices, especialmente a los jóvenes, de que este es el camino adecuado para ellos, y estamos



deseando trabajar con los Gobiernos y los empleadores para aumentar la concienciación al respecto.

En nuestra recomendación, la Comisión ha mantenido la definición de aprendizaje como algo que incluye tanto formación en el trabajo como fuera del trabajo. Hemos reflejado la importancia de la calidad en ambos ámbitos y hemos recomendado que los Gobiernos desarrollen la capacidad a lo largo de todo el sistema, para que los aprendices tengan acceso a una formación de calidad que se ajuste a sus necesidades y circunstancias específicas.

Sin embargo, la recomendación no estaría completa sin el reconocimiento de la existencia de un gran número de aprendizajes informales en el mundo, en los que la formación se centra en la adquisición de las competencias necesarias para aprender un oficio, pero no se ofrece acceso a formación fuera del trabajo. El Grupo de los Trabajadores está muy satisfecho de que la recomendación aporte algo también en este ámbito, puesto que establece medidas que pueden aplicarse en la transición de la economía informal a la economía formal, como la promoción del reconocimiento de este aprendizaje previo, el fomento del acceso al aprendizaje fuera del trabajo y el fortalecimiento de la capacidad de las microunidades y las pequeñas y medianas unidades económicas para mejorar la calidad y potenciar la formación.

En el centro de este marco creado por la recomendación se encuentra una autoridad pública que tiene la responsabilidad de diseñar, desarrollar y evaluar un sistema nacional de aprendizaje. Esta autoridad establecerá las condiciones que deberá cumplir el empleador de acogida, la institución educativa y de formación y cualquier intermediario que intervenga, y mantendrá un control normativo para velar por el mantenimiento de la calidad; examinará lo que funciona bien en la práctica y lo que necesita mejoras, y evaluará los modelos de financiación y los sistemas de incentivos, con el fin de hacer el mejor uso posible de los fondos, teniendo en cuenta los resultados para los aprendices. Además, como era de esperar, la participación de los interlocutores sociales está integrada explícitamente en cada aspecto de la labor de esta autoridad, de manera que los conocimientos especializados de los centros de trabajo puedan fundamentar todas las actividades y los intereses de todos puedan ser reconocidos. Esto será especialmente importante para las campañas de promoción y captación, ya que el apoyo y el respaldo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores es lo que puede dar vida a los programas de aprendizaje.

Al Grupo de los Trabajadores le sigue preocupando que las personas en prácticas, incluidos los pasantes, no entren en el ámbito de aplicación de esta recomendación, algo que la Comisión acordó en su anterior discusión. Consideramos que es importante que se subsane esta laguna normativa y que, tal como se discutió el año pasado, deben darse los pasos oportunos hacia la elaboración de un instrumento específico que ofrezca una protección adecuada a este colectivo.

Por último, quisiera dejar constancia una vez más de mi agradecimiento al Presidente, el Sr. Claudino de Oliveira, que, como todos sabemos, contribuyó enormemente a nuestra labor, guardándose de expresar ninguna opinión sobre el texto. También quiero dar las gracias a mi homólogo, el Sr. Matthey, y al Grupo de los Empleadores, que participaron en la discusión con un espíritu de buena voluntad y buena fe. Quiero expresar mi agradecimiento a los miembros del Grupo Gubernamental, quienes participaron de forma muy activa y mostraron una gran flexibilidad para alcanzar los objetivos comunes. Tuvimos la suerte de contar con los conocimientos especializados del Consejero Jurídico, que nos brindó su inestimable asesoramiento sobre la mejor manera de redactar la recomendación. El trabajo de la secretaría, de los intérpretes y de todos los que nos han prestado su apoyo fue, como siempre,



excepcional. Por último, estoy en deuda con mis colegas y mi equipo del Grupo de los Trabajadores, que me dieron el privilegio de intervenir hoy aquí.

Dicho esto, sumo la voz del Grupo de los Trabajadores a la propuesta de someter este texto de la recomendación a la Conferencia.

Sr. Claudino de Oliveira

Presidente de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (original inglés)

Las palabras son importantes. El instrumento que hoy presentamos a ustedes para su adopción también lo es. En él se establecen criterios de referencia ambiciosos para la promoción y la regulación de los aprendizajes en todo el mundo. Si bien no crea obligaciones vinculantes, esta recomendación ofrece orientaciones autorizadas en materia de políticas. También refleja nuestro anhelo común de aumentar el número de aprendizajes, mejorar su calidad y eficacia, y proteger a los aprendices.

Los miembros gubernamentales, trabajadores y empleadores de nuestra comisión coincidían ampliamente en que el aprendizaje funciona de verdad. ¿Y qué mejor manera de empezar una negociación que cuando todas las partes ya están de acuerdo en su finalidad y sus objetivos? Además, muchos miembros de la Comisión, por no decir la mayoría, tienen experiencia de primera mano en la gestión de programas de aprendizajes y algunos han sido aprendices ellos mismos. Así pues, el texto de la recomendación se nutre de la puesta en práctica de enfoques sólidos y de probada eficacia.

Me gustaría compartir con ustedes algunos de los principales avances que se han conseguido con este texto. En primer lugar, se establece una definición clara de aprendizaje de calidad, que distingue los aprendizajes de otras modalidades de formación en el trabajo. En segundo lugar, se señala la necesidad de un marco nacional en el que se definan tanto las características de los aprendizajes de calidad como las responsabilidades de las distintas partes involucradas. En tercer lugar, se reconoce que los aprendices tienen derechos claros y que deben ser protegidos, al igual que sus colegas en el lugar de trabajo. Y, por último, se establece la responsabilidad de los Gobiernos de promover los aprendizajes, entre otras cosas mediante incentivos.

Nuestra discusión se centró en una serie de prácticas nacionales vigentes y en nuestras expectativas para el futuro. Quiero agradecer especialmente la actitud positiva de los miembros de la Comisión, que compartieron sus experiencias, escucharon las de los demás miembros y abogaron conscientemente por un modelo que fuera más allá de las prácticas nacionales vigentes. El texto resultante es como un GPS, un sistema de posicionamiento global que orientará el desarrollo y el perfeccionamiento de los sistemas de aprendizaje nacionales. Se requiere valor y compromiso para asumir un enfoque tan visionario y adoptar un instrumento de estas características. Y por ello quiero expresarles personalmente mi más profundo agradecimiento.

Ha sido un formidable ejercicio de trabajo en equipo, a lo largo del cual se han respetado los principios del tripartismo y el diálogo social. Debemos este satisfactorio resultado a la determinación y la competencia de muchas personas —especialmente los Vicepresidentes, el Sr. Blaise Matthey, del Grupo de los Empleadores y la Sra. Amanda Brown, del Grupo de los Trabajadores. Ambos expusieron con claridad los argumentos a favor de sus respectivas propuestas y fueron capaces de encontrar soluciones intermedias satisfactorias cuando esas propuestas no recibieron el apoyo del resto de los miembros de la Comisión. Quiero dar las gracias a ambos por su compromiso con el diálogo social y por sus esfuerzos para encontrar



soluciones beneficiosas para todas las partes y para el bien común—. Como se dijo en la sesión de clausura de la Comisión —algo que me permito compartir con la Conferencia—: fue una clase magistral de diálogo social, con plena participación de todos los representantes gubernamentales que estaban presentes. Por lo tanto, me enorgullece decir que la Comisión Normativa sobre Aprendizajes es un verdadero ejemplo de tripartismo en todo su esplendor.

No me cabe duda de que podremos seguir contando con los tres grupos conforme avanzamos para convertir en realidad los ambiciosos objetivos establecidos en la recomendación. Ahora tenemos criterios de referencia concretos y expectativas claras de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre los sistemas de aprendizaje nacionales. También tenemos el fuerte compromiso de todos los Miembros de hacerlos funcionar, con el apoyo de la Oficina.

Si se adopta la recomendación, la Oficina elaborará un plan de aplicación que someterá a consideración del Consejo de Administración. Como parte del plan, se creará un grupo de organizaciones embajadoras que ayudarán a los Miembros a aplicar la recomendación, se llevará a cabo una labor estadística sobre los aprendizajes, se revisarán herramientas, se realizarán diversas actividades de fortalecimiento de las capacidades y se prestará apoyo focalizado a nivel regional y nacional.

Quiero dar las gracias a los miembros del Comité de Redacción por la intensa labor que han desempeñado, trabajando a menudo hasta altas horas de la noche. Quiero agradecer también al Ponente, el Sr. Ali, de Indonesia. Quiero dar las gracias a la secretaria por el empeño que ha puesto y las muchas horas que ha dedicado a facilitar la labor de la Comisión con pericia, tacto y profesionalidad. Quiero reconocer particularmente a la Sra. Seppo, al Sr. Lee y al Sr. Reddy, así como a los coordinadores, la Sra. Hoffman, el Sr. Iriarte Quezada y la Sra. Pinoargote. El apoyo y el asesoramiento permanentes que prestaron es algo que jamás olvidaré. Vaya mi agradecimiento también a todos aquellos que colaboran tras bambalinas, en particular a los intérpretes, los traductores y los técnicos. Todas las contribuciones individuales y colectivas fueron cruciales para que la labor de la Comisión diera buenos resultados.

Por último, un agradecimiento muy especial: *obrigado* a los Gobiernos del grupo de Europa Occidental y el Grupo Gubernamental por su confianza en mi nombramiento para dirigir los trabajos de la Comisión, así como a la Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal, Ana Mendes Godinho. Al delegado de los empleadores y el delegado de los trabajadores de Portugal: *muito obrigado* por las palabras que me transmitieron ayer en esta misma sala. También quiero agradecer especialmente al Embajador Rui Macieira, Representante Permanente de Portugal ante las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales con Sede en Ginebra, a Filipe Nunes, miembro de la Misión de Portugal en Ginebra, y a Neusa Van-Dunem, una buena amiga que ha trabajado conmigo desde hace varios años y nunca me ha decepcionado. Me apoyaron en todo momento y nunca lo olvidaré. A todos los miembros de la delegación portuguesa que participó en esta reunión de la Conferencia: *obrigado* por estar aquí; su presencia ha sido muy reconfortante.

Dicho esto, me complace presentar a ustedes el resultado de las deliberaciones de la Comisión, esta nueva recomendación, que insto a la Conferencia a que adopte. Insto también a todos los Miembros a que apliquen con resolución las medidas previstas en el instrumento.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión del resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes.



Sr. Ogenga

Gobierno (Kenya), hablando en nombre del grupo de África
(original inglés)

Kenya agradece el singular privilegio de hacer uso de la palabra y realizar algunas observaciones con respecto a la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad.

Quisiéramos agradecer sinceramente al Presidente por su excelente labor y por haber liderado a su equipo de funcionarios de alto nivel de la OIT, expertos, redactores multilingües, intérpretes extraordinarios, diligentes proveedores de servicios y a un equipo de seguridad eficiente que nos han brindado a los delegados este entorno adecuado para la Conferencia.

Nos motiva que esta recomendación final sea el resultado del gran liderazgo del Presidente de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, el Sr. Claudino de Oliveira, los Vicepresidentes y todo el equipo. Expertos gubernamentales, empleadores y trabajadores participaron en un concienzudo diálogo tripartito, mostrando especial flexibilidad para alcanzar el consenso a fin de satisfacer las enormes expectativas.

Una sólida delegación africana, integrada por más de 60 miembros, se coordinó para participar plenamente en la Comisión Normativa sobre Aprendizajes y ayudarla a cumplir su objetivo antes de la fecha prevista, lo cual el Presidente describió como un logro sin precedentes para la Comisión.

Habida cuenta de que el sector informal sigue siendo una fuente importante de puestos de trabajo, ya que representa alrededor del 70 por ciento del empleo en África, esta recomendación relativa a los aprendizajes de calidad es, por lo tanto, un indicador colectivo de nuestro deseo de generar oportunidades de acceso al trabajo decente, y de mantener estos puestos de trabajo, en lo que en idioma kiswahili denominamos las unidades económicas de *jua kali*.

La recomendación debería alentar a los Estados Miembros a considerar, en primer lugar, la elaboración de políticas sectoriales e intervenciones nacionales para microempresas y pequeñas y medianas empresas. Ello mejorará la empleabilidad de los jóvenes sin cualificaciones y los trabajadores del sector informal, que podrán cualificarse, lo cual favorecerá su movilidad vertical y horizontal, y mitigará de manera eficaz los desafíos del mundo del trabajo. En segundo lugar, esperamos que los Estados Miembros elaboren reglamentos para normalizar el funcionamiento de los intermediarios, mejorar los regímenes de protección de los aprendices y ofrecer cualificaciones reconocidas basadas en itinerarios de recualificación, perfeccionamiento de las competencias, y desarrollo de competencias cruzadas. En tercer lugar, también esperamos que los Estados Miembros brinden incentivos para promover la igualdad, apoyar programas de intercambio y ampliar la cobertura de la seguridad social, que pueden formar parte de los modelos de contratos de aprendizaje.

Reconocemos que esta recomendación ha generado mejoras significativas, de las cuales mencionaré tan solo dos: en primer lugar, la descripción y el posicionamiento de los intermediarios como actores clave en la cadena de valor de los aprendizajes, y, en segundo lugar, la introducción de la parte nueva «Protección de los aprendices», para cumplir los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.

Quisiera mencionar que, dado que se suprimió el componente de las prácticas profesionales del instrumento, solicitamos a la Oficina que reactive una discusión sobre este tema, a fin de que podamos facilitar un entendimiento universal para ofrecer apoyo inclusivo a la educación y formación técnica y profesional.



El grupo de África considera que esta recomendación catalizará la promoción de los aprendizajes para satisfacer las necesidades de competencias de las comunidades digitales y tendrá un impacto en el futuro del trabajo.

En conclusión, confiamos en que el impacto de estas redes y oportunidades de intercambio de conocimientos y transferencia de tecnología trascenderá la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sra. Byk

Gobierno (Argentina), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) agradece y reconoce a los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos por el fructífero debate que tuvo lugar en el marco de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes y que culminó con la elaboración del instrumento de recomendación presentado en esta sala. Apreciamos profundamente la labor del presidente de la Comisión y agradecemos a la Oficina por su asesoría y claridad conceptual en aspectos clave para agilizar nuestros intercambios. También queremos agradecer al Presidente Claudino de Oliveira por su buena voluntad, predisposición y calidez demostrada para lograr los consensos necesarios para alcanzar esta recomendación, que sienta las bases para orientar las regulaciones nacionales sobre el aprendizaje de calidad.

Por un lado, queremos destacar la importancia de esta recomendación para los miembros del grupo, que servirá para impulsar y extender los aprendizajes de calidad en nuestros países e involucrar activamente a los interlocutores sociales, como reiteradamente se expresa en la recomendación. En América Latina y el Caribe existe un gran número de personas en la economía informal, que también se verán beneficiadas por este instrumento para realizar su transición a la economía formal. Por ello, celebramos contar con una herramienta promovida y ratificada por el conjunto de Estados Miembros de la OIT. En síntesis, esta recomendación será para los miembros del GRULAC un instrumento para el diseño de políticas públicas para la inclusión y protección de nuestras poblaciones y un camino hacia la formalidad en el mundo del trabajo de los sectores más desfavorecidos.

Así mismo, queremos manifestar nuestra grata satisfacción por la inclusión de un aspecto referido a la promoción del empleo verde que nos permite pensar en la protección de los trabajadores y las trabajadoras y, de ese modo, llevar adelante una transición verdaderamente justa hacia el trabajo del futuro. Valoramos también que se haya establecido el reconocimiento de conocimientos previos y consideramos necesario redoblar los esfuerzos para incluir en las regulaciones nacionales las competencias adquiridas en el ámbito doméstico relacionadas con la economía del cuidado. También creemos importante iniciar los procedimientos para retomar la discusión sobre las prácticas laborales que, por motivo fundado, se eliminó del proyecto de recomendación en la reunión de la Conferencia del año pasado. Las prácticas laborales son unos elementos que permiten a las trabajadoras y a los trabajadores mejorar sus calificaciones para acceder a empleos decentes. Es para nosotros primordial promoverlas y regularlas adecuadamente.



Por último, consideramos fundamental el fortalecimiento del compromiso y las capacidades de los interlocutores sociales para intervenir activamente en el diseño, la implementación y la evaluación del sistema de aprendizaje y así contribuir con el objetivo de justicia social para todos, que es el marco en el que se inscribe este instrumento normativo.

Sra. Barbou des Places

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de hablar en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Türkiye, Georgia, Islandia, Noruega y Armenia suscriben esta declaración.

Quisiéramos agradecer al Sr. Luís Claudino de Oliveira, Presidente de la Comisión, por liderar las deliberaciones de manera eficaz y eficiente a lo largo de estos dos años. También quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los interlocutores sociales, especialmente a los Vicepresidentes, así como a todos los colegas del Grupo Gubernamental por su espíritu constructivo de consenso y sus valiosas contribuciones a lo largo de las discusiones. La singular estructura tripartita de esta organización permite a los trabajadores, empleadores y Gobiernos expresarse en pie de igualdad. Sobre la base de esta práctica del diálogo social hemos acordado de forma consensuada la nueva recomendación relativa a los aprendizajes de calidad.

También quisiéramos agradecer a la secretaría por apoyarnos y orientarnos en este proceso, y a los miembros del Comité de Redacción por revisar el lenguaje del instrumento a altas horas de la noche.

Consideramos que la recomendación que adoptaremos será una norma mundial fundamental que servirá para aumentar las oportunidades de empleo, especialmente de los jóvenes, abordar las necesidades del mercado de trabajo y contribuir a la formalización de la economía, al pleno empleo, productivo y libremente elegido, y al trabajo decente para todos. Los aprendices, las empresas de acogida y la sociedad en su conjunto saldrán beneficiados.

Las deliberaciones de este año se basaron en las Conclusiones adoptadas en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Valoramos que la Comisión pudiera mejorar y actualizar el texto, sobre la base de los principales resultados de las Conclusiones del año pasado.

Valoramos también que la recomendación tenga un ámbito de aplicación claro y celebramos que ahora refleje mejor la naturaleza de una recomendación que brindará orientaciones concretas a los mandantes de la OIT.

Resulta evidente que la protección de los aprendices es fundamental. Por consiguiente, la Unión Europea y sus Estados miembros celebramos que este importante aspecto se haya podido aclarar en el texto, porque da a los Estados Miembros la posibilidad de brindarles aún más protección.

En el instrumento también se incluyen disposiciones claras para un marco regulatorio y se subrayan los elementos más importantes que deberían formar parte del contrato de aprendizaje. Además, se destaca la importancia de la igualdad y la diversidad en los aprendizajes de calidad. Por último, en el instrumento se incide mucho en cómo promover los aprendizajes de calidad y cómo mejorar la cooperación en todos los niveles y se orienta a los mandantes al respecto.



La Unión Europea y sus Estados miembros estamos convencidos de que la promoción de los aprendizajes de calidad será fundamental para aumentar su aceptación y éxito. Celebramos el acuerdo logrado para subrayar aún más la importancia de reconocer los conocimientos previos para mejorar el acceso a los aprendizajes y promover la transición de la economía informal a la economía formal.

Esperamos que la adopción de esta recomendación impulse la labor encaminada a mejorar y reforzar los aprendizajes de calidad, que en última instancia permitirán avanzar hacia el objetivo de pleno empleo, productivo y libremente elegido, para todos.

Sr. McClashie
Gobierno (Trinidad y Tabago)
(original inglés)

Quisiera felicitar al Presidente de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes por la paciencia y la imparcialidad con que ha dirigido las sesiones de la Comisión. Asimismo, me gustaría dar las gracias a la Vicepresidenta del Grupo de los Trabajadores y al Vicepresidente del Grupo de los Empleadores de esta comisión por su entrega y su buena disposición para trabajar juntos en pos del objetivo común de formular una recomendación sobre los aprendizajes que sirva de guía a los Miembros para promover y regular aprendizajes de calidad.

La Comisión Normativa ha trabajado diligentemente durante más de 13 sesiones para negociar el texto de una recomendación que la Conferencia adoptará en breve. La calidad de las discusiones sobre el texto y de las enmiendas que se introdujeron en él demuestra la importancia que todos los mandantes dan a la cuestión de los aprendizajes. En mi humilde opinión, todos los miembros de la Comisión pueden sentirse más que satisfechos de ver que la labor de esta comisión normativa ha dado resultados.

Trinidad y Tabago ha participado activamente en cada etapa del proceso de desarrollo de esta nueva norma internacional del trabajo colaborando con los interlocutores tripartitos nacionales.

Permítanme informar a esta distinguida asamblea de que, a nivel nacional, Trinidad y Tabago se encuentra actualmente en proceso de finalizar una política nacional sobre aprendizajes que implementará la Agencia Nacional de Formación, que está representada en la delegación del país en esta reunión de la Conferencia.

Para concluir, desearía dar las gracias a la secretaría por el excelente trabajo que ha realizado preparando adecuadamente a los mandantes a lo largo del proceso de elaboración de esta recomendación. También quisiera extender mi agradecimiento a los miembros del grupo de América Latina y el Caribe por su comprometida labor y las significativas aportaciones que han hecho a los debates.

Sra. Lee
Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

La negociación de una recomendación sobre los aprendizajes de calidad es una excelente noticia para la reunión de la Conferencia de este año y para el futuro de los programas de aprendizajes en todo el mundo.



Los Estados Unidos consideran que esta recomendación, que la Comisión Normativa ha elaborado a lo largo de los dos últimos años, expresa positivamente los principios fundamentales y las características comunes de los aprendizajes de calidad que deberían aplicarse en cada rincón del mundo. Confiamos en que esta recomendación sirva como un modelo efectivo y duradero para que los Estados Miembros, incluido el nuestro, puedan ampliar, diversificar y modernizar los aprendizajes a través de sus respectivas legislaciones y prácticas nacionales.

Los Estados Unidos se congratulan especialmente de que en esta recomendación se haya alcanzado un consenso internacional sobre una serie de principios esenciales para que los aprendizajes contribuyan eficazmente al desarrollo de trabajadores capacitados, motivados, productivos y empoderados. Algunos de estos principios son el pago de una remuneración u otra compensación financiera adecuadas a los aprendices, la adopción de medidas eficaces para que los aprendizajes estén exentos de discriminación, de violencia y acoso y de explotación, y el reconocimiento efectivo de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los aprendices, entre otros. Los Estados Unidos tienen la esperanza de que la formulación inequívoca de estos principios en la recomendación contribuya a la consecución del objetivo del trabajo decente, la justicia social y la inclusión en los aprendizajes de todo el mundo.

También sabemos que los aprendizajes de calidad pueden ser eficaces para ayudar a las personas en situaciones de vulnerabilidad y para transformar la vida de quienes se han enfrentado a obstáculos persistentes para acceder al mercado de trabajo, o para progresar en él, en particular de las mujeres y las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos.

Esta recomendación se caracteriza por un notable espíritu de tripartismo y colaboración y estamos deseando que sea adoptada.

Sr. Macieira
Gobierno (Portugal)
(original portugués)

Portugal suscribe la declaración de la Unión Europea.

El mundo del trabajo afronta importantes desafíos, algunos antiguos y otros más recientes. Para abordarlos adecuadamente, la justicia y la inclusión son fundamentales. En estos momentos en que estamos adaptando nuestras economías al cambio climático, a los cambios demográficos y a los cambios tecnológicos, necesitamos transiciones justas que no dejen a nadie atrás.

Los aprendizajes de calidad y la formación profesional tienen un papel fundamental que desempeñar en este proceso de transición justa. La formación y el aprendizaje son las únicas herramientas que permitirán a los jóvenes adaptarse con seguridad en sí mismos a las transformaciones del mercado de trabajo que afrontarán a lo largo de sus vidas.

En Portugal, hemos adoptado una serie de medidas de política para dar respuesta a esta cuestión, como el programa UPskill, que fue coordinado por el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales.

La adopción de una norma internacional del trabajo sobre los aprendizajes de calidad es el resultado de un debate tripartito oportuno y necesario. La adopción de esta recomendación por la Conferencia Internacional del Trabajo demuestra que la capacidad de diálogo y la voluntad de consenso de los Miembros de la OIT siguen vivas y, por tanto, siguen



contribuyendo a consolidar la pertinencia de la Organización y a reafirmar los valores del trabajo decente y la justicia social.

Los aprendizajes de calidad son una herramienta esencial para afrontar los desafíos del futuro del trabajo. Al proporcionar competencias y cualificaciones a las personas, los aprendizajes promueven la empleabilidad y la productividad, y aumentan la sostenibilidad del desarrollo. Por ello, deseamos felicitar a la Comisión Normativa por estos resultados tangibles y duraderos, que tendrán importantes repercusiones en la vida de las personas.

Para concluir, quisiera decir que no todos los años tiene Portugal la oportunidad de presidir una comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Constatamos con gran satisfacción, por los comentarios de los representantes de otros Estados Miembros y de los interlocutores sociales, que fue nuestro colega, Luís Claudino de Oliveira, quien presidió las discusiones que condujeron a resultados tan pertinentes para la actualización del marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo.

Sr. Kabir
Gobierno (Bangladesh)
(original inglés)

Valoramos la ardua labor de la Comisión para formular esta recomendación, que viene a colmar la laguna normativa que existía en la esfera de los aprendizajes. Ante los desafíos que presentan importantes factores económicos, la introducción de tecnologías avanzadas, el drástico cambio climático y los cambios demográficos, los jóvenes de todo el mundo albergan la esperanza de que los aprendizajes aumenten su empleabilidad.

Independientemente del tipo de necesidades que existan en relación con los aprendizajes y de las maneras y los medios que se utilicen para satisfacerlas, la OIT debería atender ante todo a los contextos nacionales en lo relativo a la aplicación de la recomendación sobre los aprendizajes de calidad. La Oficina debe complementar los esfuerzos nacionales, no reemplazarlos.

En Bangladesh, más de 2 millones de personas ingresan al mercado de trabajo cada año con competencias limitadas o nulas. Los aprendizajes pueden tener una función catalizadora para la integración de esos trabajadores en el mercado de trabajo.

Bangladesh adoptó recientemente un marco nacional de cualificaciones, por el que se integra la formación técnica y profesional y se reconocen los conocimientos previos y los aprendizajes. Bangladesh solicita a la Oficina que movilice recursos y preste apoyo general para la aplicación efectiva de los marcos nacionales en los Estados Miembros a fin de promover los aprendizajes de calidad. Es necesario fomentar las asociaciones de entidades empresariales y el compromiso efectivo de los interlocutores tripartitos para que los aprendizajes produzcan los resultados deseados.

Antes de terminar, Bangladesh pide a la Oficina que estudie la posibilidad de poner en marcha proyectos sobre aprendizajes de calidad a fin de complementar los esfuerzos del país para aplicar la recomendación.



Sra. Heazlewood
Empleadora (Australia)
(original inglés)

En esta importante ocasión, me dirijo a ustedes como representante del Grupo de los Empleadores y de la Cámara de Comercio e Industria de Australia para respaldar la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad. En primer lugar, quisiera expresar mi profundo agradecimiento a nuestro Presidente, el Sr. Claudino de Oliveira, por haber dirigido nuestra labor con sabiduría y elegancia. También quisiera felicitar a la Sra. Brown, la Vicepresidenta trabajadora, y a los delegados gubernamentales por su trabajo.

A lo largo de esta andadura de dos años, el Grupo de los Empleadores ha tenido la suerte de estar liderado por dos personas excepcionales: el año pasado, el Sr. Scott Barklamb intervino apasionadamente en nuestro nombre, y este año tuvimos la suerte de contar con el notable liderazgo del Sr. Blaise Matthey. Me gustaría expresar mi agradecimiento al personal de apoyo experto de la Organización Internacional de Empleadores, en particular los extraordinarios Tina, Sam y Amadou, entre otros, que han desempeñado un papel decisivo en este proceso. También damos las gracias a la secretaria, los intérpretes y el Comité de Redacción por sus contribuciones indispensables. Además, quisiera dar las gracias a mis estimados compañeros empleadores de todo el mundo.

Los empleadores son un componente esencial de los aprendizajes: no puedes tener uno sin el otro. La presente recomendación establece que los aprendizajes y los sistemas de calidad son fundamentales, ya que proporcionan la base para una fuerza de trabajo cualificada, motivada, productiva y capacitada que puede prosperar en un mundo en constante evolución.

Entre las disposiciones clave que se han elaborado mediante un diálogo colegiado y tripartito cabe mencionar: la lucha contra el estigma asociado a los aprendizajes y la defensa de su reconocimiento e importancia (algo particularmente relevante en Australia, mi país de origen, donde hay una necesidad sin precedentes de aprendices, pero parece haber una preferencia por la educación superior); la necesidad de educación de calidad, formación y acceso al aprendizaje permanente; el reconocimiento de que la diversidad desempeña una función esencial en la promoción de la excelencia; el reconocimiento de los conocimientos previos; los servicios de apoyo y el fomento de las alianzas público-privadas; la participación de los empleadores, los trabajadores, los profesionales de la educación y los intermediarios en la concepción, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas de aprendizaje, y la importancia de integrar los aprendizajes en las políticas de educación, formación profesional y empleo. Asimismo, la recomendación destaca la función esencial que desempeñan los incentivos a la hora de promover los aprendizajes y ayudar a los empleadores a embarcarse en este viaje transformador.

Esperamos con gran expectación e interés la adopción de esta recomendación por parte de la Conferencia.

Sra. Rutto
Trabajadora (Kenya)
(original inglés)

Muchas gracias por permitirme dirigirme a la Conferencia en relación con la importante cuestión examinada por esta comisión. En calidad de delegada trabajadora en la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, me siento orgullosa de la labor que hemos realizado como comisión desde el año pasado. Aunque el debate del año pasado fue difícil, este año la



impresión fue que todos los presentes en la sala deseábamos alcanzar un consenso respecto de cuestiones importantes que pretenden abordarse en esta nueva recomendación.

Debo mencionar que en mi país, Kenya, demasiados jóvenes dependen de oportunidades que solo ofrece la economía informal: adquirir nuevas competencias, obtener ingresos o conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Para las mujeres, en particular, la economía informal sigue siendo su única opción, ya que ofrece cierta flexibilidad, lo que les permite compaginar el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado.

De hecho, durante los dos últimos años llegamos a la conclusión de que para que una nueva norma internacional del trabajo sobre los aprendizajes de calidad fuera lo ambiciosa y práctica que debiera ser, debería tener en consideración las realidades y necesidades de un gran número de países de todo el mundo donde la formación o los aprendizajes informales son la única alternativa. Asimismo, debería tener en cuenta las necesidades de aquellos afectados por la discriminación y la exclusión que se enfrentan a múltiples obstáculos para acceder a oportunidades de formación de calidad y trabajo decente.

Me complace compartir hoy con todos ustedes que vamos a adoptar una nueva norma internacional del trabajo que proporciona una orientación clara a los Gobiernos sobre cómo desarrollar y promover aprendizajes de calidad, entre otras cosas mediante la adopción de medidas específicas encaminadas a apoyar la transición de la economía informal a la formal, por ejemplo, a través de la adopción de procesos para reconocer los conocimientos previamente adquiridos en la economía informal u ofreciendo oportunidades a los aprendices para complementar su formación en el trabajo con formación fuera del trabajo.

También convenimos en la necesidad de contar con medidas eficaces, como aquellas que tienen por objeto prevenir y eliminar la explotación, la discriminación y la violencia y el acoso, a fin de promover el equilibrio de género en los aprendizajes, así como la participación equitativa de personas que pertenecen a grupos vulnerables.

Para concluir, quisiera dar las gracias a nuestros representantes del Gobierno de Kenya, los cuales, en nombre del grupo de África, participaron de forma constructiva en el debate de nuestra comisión durante las dos últimas semanas. Estamos dispuestos a colaborar con ustedes y con los representantes empleadores en Kenya para cumplir de forma efectiva los compromisos que hemos establecido en esta nueva recomendación.



Sr. Larsen
Empleador (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Quisiera expresar mi sincera gratitud y mi profundo reconocimiento al Presidente, los Vicepresidentes y los portavoces por su participación respetuosa y considerada en el diálogo social que nos permitió lograr el mejor resultado centrado en las personas para los aprendizajes, que se presenta a la Conferencia bajo la forma de una nueva norma internacional del trabajo: una recomendación relativa a los aprendizajes de calidad.

Durante los cuatro últimos años, he tenido el privilegio de participar en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y por segunda vez en la Comisión Normativa. Ha sido todo un honor colaborar con colegas tan distinguidos.

En el marco de este sistema tripartito único, hemos elaborado una estrategia, un programa y un enfoque para mejorar continuamente los aprendizajes, a fin de garantizar que ofrecen a los trabajadores las competencias necesarias para conseguir pleno empleo, productivo y libremente elegido. Además, hemos puesto el acento en la importancia de las

oportunidades de aprendizaje permanente para fomentar la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación continuos, los cuales, a su vez, contribuyen a promover el trabajo decente y el pleno empleo.

La promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad no solo conducen al trabajo decente, sino que también dan respuestas eficaces a los desafíos de un mundo del trabajo en permanente evolución. Estos aprendizajes ofrecen oportunidades de aprendizaje permanente que permiten mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad.

Mediante la adopción de un enfoque holístico que empodera a las personas e impulsa el progreso económico, los aprendizajes de calidad apoyan el emprendimiento, el trabajo por cuenta propia y la transición a la economía formal. Asimismo, contribuyen de manera fundamental a crear empleos decentes, promover el crecimiento y mejorar la sostenibilidad de las empresas.

Me complace enormemente el resultado obtenido por esta comisión. Hemos elaborado una recomendación que no solo mejorará la condición de las personas más vulnerables, sino que también las guiará hacia las metas que anhelan. Este enfoque inclusivo hará que los aprendizajes lleguen a aquellos que legítimamente merecen igualdad de oportunidades en un puesto de trabajo formal y servirá de vehículo para llevarlos a donde legítimamente merecen estar. Aguardamos con interés la adopción en sesión plenaria de esta recomendación.

Sr. Eriksson
Trabajador (Suecia)
(original inglés)

Les agradezco que me hayan dado la oportunidad de hablar sobre la nueva recomendación de la OIT relativa a los aprendizajes de calidad. Como miembro de la Confederación de Sindicatos de Suecia, me enorgullezco de lo que ha logrado nuestra Comisión y del modo en que nuestra comisión ha trabajado de forma conjunta con un espíritu de tripartismo genuino. Cuando teníamos alguna cuestión difícil que resolver, dedicamos tiempo a debatirla y trabajar en colaboración, en un espíritu de consenso, con miras a lograr una sólida recomendación relativa a los aprendizajes de calidad.

Como joven electricista que se ha beneficiado de un aprendizaje de calidad, conozco de primera mano lo que un aprendizaje de calidad puede aportar a los trabajadores jóvenes, y sé que esta recomendación marcará una diferencia para ellos en todo el mundo.

Quiero destacar algunos aspectos del texto que tendrán importantes repercusiones para los trabajadores y aprendices en todo el mundo. Me gustaría comenzar diciendo que me siento profundamente orgulloso de que hayamos podido alcanzar un consenso en nuestra comisión sobre las disposiciones del texto que se centran en la protección de los aprendices. Hemos acordado que los Estados Miembros deberían tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes. Esto significa que los Estados Miembros deberían tomar medidas para asegurarse de que los aprendices tengan derecho a una remuneración u otra compensación financiera adecuadas, y tengan acceso a la seguridad social y la protección de la maternidad, así como a licencia de maternidad o paternidad y licencia parental remuneradas, por mencionar solo algunos aspectos. Una disposición que es muy importante para nosotros, como Grupo de los Trabajadores, es la que hemos acordado en nuestra Comisión para que los aprendices disfruten de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Esta es una de las piedras angulares de la OIT.



Con esta nueva recomendación de la OIT relativa a los aprendizajes de calidad, ahora podemos trabajar juntos para ofrecer a los trabajadores y aprendices en todo el mundo un futuro mejor. Y quiero dar las gracias a todos los miembros de la Comisión por la labor que hemos llevado a cabo durante las últimas dos semanas, y expresar un especial agradecimiento a Amanda Brown, que ha sido una excelente portavoz del Grupo de los Trabajadores.

Sra. Høj Larsen
Empleadora (Dinamarca)
(original inglés)

Con la recomendación de la OIT relativa a los aprendizajes de calidad, los mandantes tripartitos de la OIT han aunado esfuerzos en un momento decisivo para elaborar un instrumento práctico destinado a promover y mejorar los aprendizajes a fin de asegurar la cualificación de la mano de obra y la ejecución adecuada de los trabajos artesanales. Una mano de obra cualificada y el aprendizaje mutuo dentro de los países y más allá de sus fronteras son elementos cruciales para llevar a cabo con éxito una doble transición. El instrumento de la OIT que tenemos ante nosotros puede desempeñar un papel importante para inspirar exactamente esto.

La educación y formación profesional debe ser una trayectoria profesional atractiva para los niños en edad escolar y para los jóvenes, y en este sentido los aprendizajes de calidad cumplen una función importante. Sin embargo, también tenemos por delante la importante tarea de cambiar la mentalidad de los alumnos, los padres y la sociedad en general, y de darles a conocer las numerosas posibilidades que puede ofrecer un aprendizaje.

En mi país, Dinamarca, creemos que es esencial mostrar a los niños en edad escolar lo que un aprendizaje y una educación profesional significan en la práctica. En mi propia organización, la Confederación de Empleadores de Dinamarca, hemos formulado una iniciativa denominada Open Enterprise, en cuyo marco se han elaborado materiales de formación especializados. Además, incluye una visita a una empresa para ofrecer a los alumnos una experiencia de primera mano que les puede inspirar para que opten por un itinerario de educación profesional, que, por supuesto, incluiría un aprendizaje. Los niños en edad escolar dicen que la visita a la empresa, junto con los materiales didácticos, mejora la relevancia de la experiencia general de aprendizaje en la escuela. Del mismo modo, los docentes también han expresado opiniones positivas sobre el programa.

Por consiguiente, espero que adoptemos esta recomendación, de modo que podamos comenzar el verdadero trabajo de mejorar continuamente el atractivo y la calidad de los aprendizajes en todas partes.

Sr. Gándara
Trabajador (Argentina)

En el marco de un nuevo paradigma productivo sabemos que se generan nuevos requerimientos, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Por ello, destacamos el carácter sistémico que brinda la presente recomendación. Este carácter se ve reflejado en la visión integradora en tanto articulación de las miradas laboral y educativa, permitiendo la inclusión sin dejar nadie atrás, con la mirada de futuro que requiere disminuir las brechas de calificación educativas y tecnológicas que hoy existen en la población.

Esta recomendación aporta principios básicos y, a su vez, brinda la oportunidad de que cada país construya, de acuerdo a sus propios intereses y marco cultural, los lineamientos



expresados en la presente. Estos lineamientos propuestos permiten que el aprendizaje de calidad deba pensarse de manera integral y articulado con el contexto socioproductivo de cada sector y región, con espacios de gestión del conocimiento que integren el complejo científico-tecnológico con la formación, y que los aprendices se beneficien con el aprendizaje de las nuevas tecnologías, donde los actores sociales participen a fin de garantizar el crecimiento de las personas, a través de un sistema de formación permanente y progresivo a lo largo de la vida.

El diálogo social efectivo, aquí construido, debe ser aplicado por los países permitiendo el rol clave de los actores en el diseño, la implementación, la gobernanza y la evaluación de las acciones de formación para lograr la justicia social, el trabajo decente y las buenas relaciones laborales.

Aprovecho finalmente para agradecer al pleno de los países y a sus representantes por los consensos logrados y el trabajo arduo realizado y por el máximo esfuerzo puesto a favor de lograr este hecho de gran relevancia para todas nuestras naciones.

Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad: Adopción

El Presidente (original inglés)

Vamos a proceder ahora a la adopción del texto de la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad, que figura en las Actas núm. 5A. Lo haremos parte por parte, empezando por el preámbulo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el texto de la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad parte por parte?

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y los párrafos 1 a 28).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el texto de la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad en su conjunto?

(Se adopta el texto de la recomendación en su conjunto).

(Se levanta la sesión a las 19.25 horas).

Viernes, 16 de junio de 2023, a las 10.55 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad: Votación nominal final

El Presidente (original inglés)

De conformidad con la Constitución de la OIT, para la adopción oficial de esta recomendación se requiere una votación nominal final.

Tengo el honor de anunciar el resultado de la votación nominal final sobre la recomendación relativa a los aprendizajes de calidad, cuyo texto figura en las Actas núm. 5A.

El resultado de la votación es el siguiente: 468 votos a favor, 1 en contra y 6 abstenciones. Considerando que el *quorum* era de 306 y que se alcanzó la mayoría requerida de dos tercios



del total de los votos emitidos, incluidas las abstenciones, es decir, 313, la Conferencia adopta la Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad.

(Se adopta la Recomendación).

(Los resultados detallados de la votación figuran en el [sitio web de la Conferencia](#)).

El Presidente (original inglés)

Invito ahora a los delegados que lo deseen a hacer uso de la palabra.

Sr. Matthey Vicepresidente empleador de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (original inglés)

Estoy muy orgulloso de que la votación haya dado como resultado la adopción de esta recomendación.

Los resultados obtenidos por nuestra comisión son motivo de inspiración para los empleadores por dos razones: en primer lugar, por la adopción del instrumento sin contratiempos y la excelente colaboración entre los interlocutores sociales durante las deliberaciones, que deben marcar la pauta de las futuras negociaciones de la OIT, y en segundo lugar, porque este instrumento beneficiará a muchas generaciones, presentes y futuras. Esta recomendación refleja la voluntad común de ofrecer a los aprendices las mejores oportunidades para su futuro; demuestra la importancia de trabajar juntos para promover una cultura de aprendizaje permanente, y aumentará la concienciación sobre los aprendizajes, así como su atractivo para los empleadores, los futuros aprendices y los padres. Los aprendizajes son formas muy valiosas de desarrollar las competencias y capacidades, que aportan grandes beneficios.

Por ello, celebrémoslo y trabajemos juntos a partir de ahora para garantizar la aplicación efectiva de esta recomendación en nuestros países de origen.

Sra. Brown Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (original inglés)

El Grupo de los Trabajadores está encantado con el extraordinario apoyo que ha recibido esta recomendación. Estamos muy contentos de que nuestro trabajo conjunto haya recibido la aprobación de la Conferencia, lo cual indica que hemos cumplido con éxito nuestra tarea de subsanar la laguna normativa que se había identificado y que dejaba a los aprendices sin una protección plena y adecuada.

Como sabemos, la historia no termina aquí. Al contrario, la adopción de esta recomendación constituye un nuevo estímulo para trabajar por el desarrollo y el fortalecimiento de los sistemas nacionales. A partir de hoy, la aplicación y la promoción del texto de la Recomendación estará en manos de todos nosotros, como Gobiernos, trabajadores y empleadores, contando, por supuesto, por el valioso apoyo técnico de la Oficina. El Grupo de los Trabajadores tiene mucho interés en la promoción de los aprendizajes como vías hacia el trabajo decente, la justicia social y una vida mejor, y estamos deseando trabajar conjuntamente para conseguirlo. Sabemos que esta próxima parte del proceso suscita ya un entusiasmo generalizado y confiamos en que la labor para ponerla en práctica no tarde en



costrar impulso. Tal como se establece en la Recomendación, las iniciativas nacionales contarán con el apoyo de la colaboración internacional y el intercambio de buenas prácticas.

Hemos creado una base firme sobre la que pueden construirse los sistemas nacionales. Las memorias que presentarán los Gobiernos a la Oficina nos permitirán ver las estructuras que se construirán sobre esos cimientos, los cambios que constituirán los verdaderos resultados de nuestra labor y las diferencias que marcarán estos cambios. Estamos deseando trabajar conjuntamente para que se cumplan las aspiraciones establecidas por nuestra Comisión y ahora adoptadas por la Conferencia.

Sr. Claudino de Oliveira

Presidente de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes
(original inglés)

Permítanme felicitarles a todos por este nuevo instrumento. Esta recomendación constituye una importante contribución al corpus de normas internacionales del trabajo y a la justicia social; promueve los aprendizajes eficaces y de calidad para todos; recuerda que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los aprendices, y, lo que es más importante, proporciona a los Miembros de la OIT orientaciones específicas sobre lo que deben hacer para mejorar sus sistemas nacionales de aprendizaje. La Recomendación también muestra cómo los aprendizajes se orientan hacia el futuro del trabajo y pueden contribuir a la innovación dentro de las empresas, a hacer frente a retos en los ámbitos de la economía verde y la transición justa, y a aumentar la resiliencia de las empresas y los trabajadores.

¿Cómo lo hemos conseguido? Mediante el tripartismo y el diálogo social, que, cuando se dan en un clima de confianza y respeto mutuo, pueden hacer maravillas. Había un claro consenso sobre lo que queríamos conseguir, un aprecio por las opiniones de los demás y el compromiso colectivo de elaborar un texto sólido que todos pudiéramos utilizar cuando regresáramos a nuestros países. Me siento honrado de haber participado en esta labor y agradezco una vez más a todos los miembros de la Comisión su confianza y colaboración.

Sr. Ogenga

Gobierno (Kenya), hablando en nombre del grupo de África
(original inglés)

Nosotros, como grupo de África, valoramos enormemente el privilegio de haber sido parte integrante del proceso que ha llevado a la adopción de esta recomendación relativa a los aprendizajes de calidad. Creemos que va a tener un impacto real en nuestras economías, porque la transición del sector informal al sector formal puede aportar mucho valor añadido para nosotros, ya que alrededor del 70 por ciento del empleo en África es informal y, por lo tanto, contribuye en gran medida a nuestro producto interior bruto.

Como Gobiernos consideramos que esta recomendación alentará realmente a los Estados Miembros a lograr o a considerar determinadas cuestiones. Proporcionará una plataforma para que los Gobiernos desarrollen políticas sectoriales e intervenciones nacionales que serán fundamentales para apoyar a nuestras microempresas y pequeñas y medianas empresas. Consideramos que esto mejorará la empleabilidad, en particular de nuestra masa crítica de jóvenes sin cualificaciones, y, lo que es aún más importante, de los trabajadores del sector informal, que podrán cualificarse, lo cual no solo favorecerá su movilidad vertical y horizontal, sino que también creará un espacio en el que podremos mitigar eficazmente los desafíos del mundo del trabajo.



También esperamos poder elaborar reglamentos que se podrán adaptar para normalizar las operaciones de los intermediarios que actualmente prestan apoyo a las colaboraciones que se producen en este espacio.

Podremos mejorar los regímenes de protección de los aprendizajes y ofrecer cualificaciones reconocidas basadas en itinerarios de recualificación, perfeccionamiento de las competencias y desarrollo de competencias cruzadas. Reconocemos, sobre todo, que nuestras naciones tienen los denominados marcos nacionales de cualificaciones que añadirán valor a lo que hemos indicado aquí.

Por último, hablamos de la provisión de incentivos para promover la igualdad y apoyar los programas de intercambio, y, lo que es más importante, de una mayor cobertura de la seguridad social, que podría recogerse en el modelo de contrato de aprendizaje que se menciona en el texto.

Para concluir, queremos dar las gracias al equipo del Presidente y a la Comisión por haber creado el entorno en el que vamos a aplicar esta recomendación.

Sra. Barbou des Places

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

El establecimiento de una norma de la OIT es siempre un momento histórico y para nosotros es un honor estar hoy aquí. Con la adopción de esta recomendación, los mandantes de la OIT han hecho una contribución crucial al corpus normativo de la OIT, que es un elemento esencial de esta Organización desde hace más de cien años. Esta recomendación se convertirá en una norma mundial crucial para aumentar las oportunidades de empleo, en particular de los jóvenes, responder a las necesidades del mercado de trabajo, y contribuir a la formalización de la economía, así como al pleno empleo, productivo y libremente elegido y al trabajo decente para todos.

Permítanme expresar, una vez más, mi gratitud a todos los que han contribuido a esta importante labor, en particular a los interlocutores sociales, a los compañeros del Grupo gubernamental y a nuestro Presidente. Esperamos que la adopción de esta recomendación contribuya a impulsar las iniciativas para la mejora y el fortalecimiento de los aprendizajes de calidad.

Sr. Henry

Representante, Internacional de la Educación
(original inglés)

Me gustaría empezar dando las gracias a la Sra. Amanda Brown por su liderazgo y perspicacia. El Grupo de los Trabajadores está tremendamente orgulloso de su portavoz. Me gustaría dar las gracias al Sr. Blaise Matthey, que trabajó con ecuanimidad para mejorar el texto. También me gustaría dar las gracias al Presidente, cuyo buen humor y habilidad nos hicieron avanzar con destreza y claridad. *Obrigado*. Quisiera expresar mi agradecimiento también a la secretaria, y a los participantes en el Comité de Redacción por aceptar el criterio de los profesores de inglés y acceder a que se utilizara el adjetivo «educational» en la versión inglesa del texto. El proceso fue, en efecto, educativo y los aprendizajes seguirán siendo educativos.

Ninguno de nosotros pasó por alto la importancia de hacer que los aprendizajes sean inclusivos para todos, algo que defendió particularmente el representante de los trabajadores



del Níger, que habló con pasión en el Grupo de los Trabajadores sobre el acceso de los trabajadores de la economía informal a los aprendizajes. Esta recomendación proporcionará reglamentación, protección de los trabajadores y una sólida base educativa para que los aprendizajes lleven a los trabajadores a una vida de aprendizaje permanente en un mundo en constante evolución. Las personas en prácticas y los pasantes quedan a la espera.

El Presidente (original inglés)

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento tanto a los miembros de la Comisión como a los miembros de la Mesa y felicitarlos por su trabajo. También quiero dar las gracias a la secretaría por su apoyo. El resultado que hemos logrado hoy es fruto de varios meses de trabajo muy intenso. Enhorabuena a todos.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).





► Actas

6A

Conferencia Internacional del Trabajo – 111.^a reunión, 2023

Fecha: 15 de junio de 2023

Resultado de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la
Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y de las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se publicará en las *Actas* núm. 6B tras la clausura de la reunión.



Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.a reunión de 2023,

Habiendo celebrado una segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros, y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019),

1. Adopta las conclusiones siguientes;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica;
3. Pide al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción destinado a dar efecto a las conclusiones para su examen por el Consejo de Administración en su 349.a reunión (octubre-noviembre de 2023);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes para su consideración;
 - c) tenga en cuenta las conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios, y
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.



Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

I. Contexto, progresos y desafíos

Contexto

1. Los cambios transformadores en el mundo del trabajo traen consigo oportunidades y desafíos, y las crisis múltiples y actuales han tenido un profundo impacto en la protección de los trabajadores. Las tensiones geopolíticas, la pandemia de COVID-19, el impacto del cambio climático y las crisis económicas y financieras que afectan al costo de la vida han agravado los déficits preexistentes de trabajo decente, aumentado la pobreza y exacerbado las desigualdades, dentro de los países y entre ellos.
2. En este contexto, la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores examina los progresos realizados y los desafíos pendientes, y traza el camino a seguir hacia una protección más inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.
3. La protección de los trabajadores está en el centro del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de Trabajo Decente, y es fundamental para aumentar la resiliencia ante futuras crisis y facilitar la recuperación. Es decisiva para lograr el

trabajo decente y contribuir a la justicia social y la paz social, para asegurar una distribución justa de los frutos del progreso y del crecimiento de la productividad para todos y para reducir las desigualdades. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz, con arreglo al Programa de Trabajo Decente. Las empresas sostenibles, como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente, contribuyen a la protección de los trabajadores, al aumento de la productividad y al buen funcionamiento y productividad de la economía. Al mismo tiempo, al igualar las condiciones, la protección de los trabajadores contribuye a la sostenibilidad de las empresas, a las ganancias derivadas de la productividad y al desarrollo económico

Progresos y desafíos

4. Desde la primera discusión recurrente sobre la protección social, celebrada en 2015, los Estados Miembros de la OIT han logrado progresos en todas las dimensiones de la protección de los trabajadores, inclusive a través de medidas positivas adoptadas por los interlocutores sociales. No obstante, persisten algunos desafíos y han surgido otros nuevos. En algunos Estados Miembros se han adoptado salarios mínimos obligatorios, establecidos por ley o negociados por los interlocutores sociales, y muchos han puesto en marcha mecanismos de ajuste de los salarios mínimos, que son decisivos para reducir las desigualdades. Sin embargo, la falta de adecuación y de una aplicación eficaz de los salarios mínimos sigue siendo un desafío en muchos países, lo que contribuye al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Además, la participación de los trabajadores en las ganancias derivadas de la actividad económica ha seguido disminuyendo, mientras el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del aumento de la productividad. También se han adoptado medidas para hacer frente al impago de los salarios, inclusive mediante su pago por sistemas bancarios y digitales, y para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas a través de medidas de transparencia salarial. La brecha salarial de género se ha ido reduciendo, aunque a un ritmo lento, y sigue siendo significativa al situarse en un 22 por ciento a escala mundial. También se ha observado una tendencia a la baja en el número de horas de trabajo por trabajador, pero gran número de ellos sigue trabajando muchas horas.
5. La informalidad sigue siendo un obstáculo importante y una de las causas profundas que impiden lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores. Dos mil millones de trabajadores en todo el mundo se ganan la vida en la economía informal, con derechos y protecciones limitados, cuando los tienen; además, la informalidad entre los trabajadores autónomos ha ido en aumento. La economía informal tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los Gobiernos. La protección de los trabajadores sigue siendo un desafío para muchos trabajadores autónomos, inclusive en la economía formal.
6. El riesgo de exclusión de la protección de los trabajadores o de que esta sea inadecuada es mayor para los trabajadores y los grupos de trabajadores que son objeto de discriminación por motivo de género y de otra índole, incluida la discriminación interseccional, como los trabajadores migrantes y los refugiados, los jóvenes, las personas con discapacidad, las minorías étnicas o raciales, los pueblos indígenas y tribales, así como para los trabajadores de grupos profesionales o sectores específicos o los que participan en determinadas modalidades de trabajo, incluidos los trabajadores del cuidado, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores a domicilio, especialmente en los contextos en los



que prevalecen unos marcos jurídicos inadecuados o una gobernanza deficiente del mercado de trabajo.

7. Si bien las modalidades de trabajo, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo, pueden haber brindado nuevas oportunidades para la creación de empleo y han facilitado el acceso al empleo de los trabajadores que se enfrentan a mayores barreras para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, también han planteado nuevos desafíos para la protección de los trabajadores y su clasificación. Conscientes de la continua pertinencia de la relación de trabajo como principal puerta de acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, algunos países han tomado medidas para promover la clasificación correcta de la situación en el empleo.
8. La creciente conectividad resultante de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha hecho posible el teletrabajo, que aumentó durante la crisis de la COVID-19 y es probable que se mantenga junto a las modalidades de trabajo «híbridas». Ha facilitado una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, preservado puestos de trabajo y mantenido la protección de los trabajadores en muchos países durante la pandemia, pero también puede crear un estrés importante para los trabajadores si no se aseguran y respetan los límites al tiempo de trabajo y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la regulación nacional y por acuerdo entre las partes. Los desafíos también incluyen la protección de los datos personales de los trabajadores y su derecho a la vida privada, el impacto de las decisiones automatizadas en los derechos laborales, en el empleo y en la asignación de tareas, así como la prevención de los riesgos de salud mental y psicosociales.
9. Se ha observado una tendencia a la baja en la tasa de muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo, aunque las cifras siguen siendo significativas y se mantienen en aumento. En 2022 se incluyó un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Al mismo tiempo, el cambio climático plantea nuevos problemas de salud y seguridad, como el estrés térmico, y agrava los existentes.
10. Se han adoptado nuevas regulaciones para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, inclusive mediante la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
11. Las desigualdades y la discriminación de género persisten, incluso en lo que respecta al acceso de las mujeres a los mercados de trabajo, la progresión profesional, las competencias y los ingresos, la violencia y el acoso, y la participación desproporcionada de mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado y en las responsabilidades familiares. Se han producido importantes avances jurídicos en relación con la protección de la maternidad, como la licencia de maternidad remunerada, la licencia de paternidad y la licencia parental, pero la aplicación y el cumplimiento todavía deben mejorar. Además, la duración media de la licencia de paternidad sigue siendo corta en muchos países, y es necesaria una repartición más equilibrada de la licencia parental entre hombres y mujeres. En los últimos años se han logrado algunos progresos en la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo, aunque esta protección sigue siendo baja, incluso respecto del trabajo peligroso.
12. En muchos países, los trabajadores migrantes cubren la escasez de mano de obra y contribuyen al desarrollo sostenible. Sin embargo, muchos de ellos siguen siendo objeto de discriminación y se enfrentan a barreras en el acceso a la protección de los trabajadores. Algunos países han desarrollado marcos jurídicos e institucionales que protegen los derechos



de los trabajadores migrantes, garantizando la cobertura de la protección social y unas migraciones seguras y ordenadas.

13. Ciertos países han adoptado medidas de protección del empleo, entre ellas normas contra el despido injustificado y restricciones al recurso inadecuado a los contratos de duración determinada. Se han promovido los contratos de trabajo indefinidos, que proporcionan una mayor protección a los trabajadores, al tiempo que aumentan la productividad y la adaptabilidad de las empresas, entre otras cosas incentivando la inversión en las competencias y las cualificaciones de los trabajadores. En algunos países, también se ha protegido a los trabajadores con contratos de trabajo temporales, inclusive a través de la introducción de una regulación adecuada sobre los límites del recurso a este tipo de contratos. De conformidad con el deber de los Estados de proteger los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas de respetarlos, las empresas y los Estados han tomado medidas importantes para avanzar en el respeto de los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para promover una conducta empresarial responsable, inclusive en las cadenas de suministro, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada por la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La adopción de medidas, como la participación en alianzas internacionales, por ejemplo, la Alianza Mundial para Erradicar el Trabajo Forzoso, las Formas Contemporáneas de Esclavitud, la Trata de Personas y el Trabajo Infantil (Alianza 8.7), es importante para seguir apoyando los esfuerzos desplegados en este ámbito y para promover el trabajo decente, inclusive en las cadenas de suministro.
14. Algunos países han ajustado sus mecanismos de control del cumplimiento de la legislación a las circunstancias cambiantes a fin de mejorar la eficacia de la protección de los trabajadores. Sin embargo, los recursos humanos, tecnológicos y financieros destinados a los sistemas de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes a menudo son insuficientes, lo que redundará en mayores niveles de informalidad y limita la continuidad de las mejoras en la aplicación de la legislación. Debe aumentarse la cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes y competentes, al igual que los recursos, con objeto de mejorar el cumplimiento de la legislación, inclusive en la economía informal.
15. Durante la crisis de la COVID-19, la implicación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social bipartito y tripartito, a todos los niveles, ha demostrado ser esencial para proteger la salud de los trabajadores y para preservar los puestos de trabajo y los ingresos de la fuerza de trabajo, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad de las empresas.

II. Marco de actuación

16. La protección de los trabajadores y la seguridad social son las dos dimensiones complementarias del objetivo estratégico de la protección social. Juntas, protegen a los trabajadores y contribuyen a la productividad y sostenibilidad de las empresas. La promoción de sinergias con los otros tres objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente es necesaria para que la protección de los trabajadores se mantenga, contribuyendo al mismo tiempo a los progresos en el contexto de este programa.
17. Una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz debe basarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en particular, en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El diálogo social, respaldado por unas organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes,



sólidas y representativas, debería situarse en el centro del diseño y la aplicación de las medidas de protección de los trabajadores.

18. Las normas internacionales del trabajo en materias como salarios, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, protección del empleo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (SST) y el derecho de todas las personas a no sufrir violencia ni acoso en el mundo del trabajo proporcionan un marco rector para el desarrollo de una protección adecuada, inclusiva y eficaz de todos los trabajadores, y deberían fomentar un entorno propicio para un desarrollo social y económico sostenible e inclusivo.
19. La protección de los trabajadores abarca diferentes dimensiones que están interconectadas y se refuerzan mutuamente. Lograr progresivamente una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores requiere un enfoque político integrado y un marco coherente que apoye el programa transformador para la igualdad de género. Ello debería tener en cuenta, mediante el diálogo social, las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores.
20. Para que las empresas sostenibles prosperen, promoviendo al mismo tiempo la protección de los trabajadores, se necesitan políticas macroeconómicas y marcos normativos propicios que tengan en cuenta las necesidades y las circunstancias de las empresas, en particular de las mipymes.
21. Reconocer la necesidad de abordar la transición de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente, así como la diversidad de las empresas y de las circunstancias nacionales, es una condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas que abarquen a todos los trabajadores.

III. Lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores

22. A fin de lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores, que esté basada en el diálogo social, los Miembros, con el apoyo de la Organización y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, deberían:
 - a) fomentar un marco jurídico e institucional propicio para promover un diálogo social eficaz, incluida la negociación colectiva, a todos los niveles apropiados;
 - b) afrontar las causas profundas de la exclusión de la protección de los trabajadores, en particular la informalidad y la gobernanza deficiente, entre otras cosas acelerando los esfuerzos desplegados para apoyar las transiciones a la formalidad, con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y fomentar la eficacia, la rendición de cuentas y la transparencia de las instituciones públicas;
 - c) extender el acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social a todos los trabajadores, en particular a aquellos que corren un mayor riesgo de recibir una protección inadecuada o nula, incluidos los trabajadores que participan en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos, o los trabajadores de las mipymes;
 - d) hacer frente a la discriminación de los trabajadores y grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores;
 - e) formular respuestas de política coherentes que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles, a fin de generar empleos productivos de calidad y trabajo decente;



- f) asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo;
- g) diseñar y aplicar políticas y estrategias destinadas a limitar las horas de trabajo y las horas extraordinarias, así como a preservar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, inclusive mediante la promoción de las modalidades de trabajo flexibles y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse;
- h) intensificar los esfuerzos destinados a reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo, entre otras cosas abordando las barreras estructurales al acceso de las mujeres a trabajos de calidad y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- i) adoptar políticas, regulaciones y otras medidas, entre otras cosas, para apoyar la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, lo que facilita unas transiciones laborales que se benefician de una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz;
- j) promover estrategias de SST que tengan el propósito de alcanzar cero muertes relacionadas con el trabajo y de prevenir las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, así como el acceso a prestaciones de seguridad social pertinentes, y desarrollar políticas y sistemas de gestión de la SST eficaces, con inclusión de políticas y sistemas que tengan en cuenta los riesgos nuevos y existentes;
- k) asegurar salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, que se actualicen periódicamente;
- l) promover la aplicación de las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo de 2022 y fortalecer y adaptar de manera constante los servicios de inspección del trabajo para abordar adecuadamente las cuestiones emergentes y actuales en el ámbito del trabajo, entre otras cosas a través del fortalecimiento del número, las competencias y los recursos de los inspectores del trabajo, incluido su mandato de realizar supervisiones e inspecciones eficaces en la economía informal;
- m) velar por el respeto de los derechos laborales a través de un enfoque coordinado y holístico a escala nacional, regional y mundial;
- n) proteger los derechos de los trabajadores migrantes a nivel nacional y participar en actividades de cooperación bilateral y regional entre los países de origen, de tránsito y de destino para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes, la protección de los salarios, la protección en materia de SST, la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones entre los países, el acceso a información sobre la protección de los trabajadores, el acceso a la justicia, el acceso a mecanismos de reparación eficaces y el acceso a procedimientos de solución de conflictos; para hacer frente a la discriminación, y para aplicar políticas y prácticas de contratación equitativa, y
- o) dotar a la OIT de un corpus normativo claro, sólido y actualizado, respaldado por un sistema de control eficaz, que responda a la evolución del mundo del trabajo, proteja a los trabajadores y tenga en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles y promueva el trabajo decente.



IV. Movilizar los medios de acción de la OIT

23. La Organización debería fortalecer el apoyo que presta a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- a) promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales y las normas internacionales del trabajo relativas a los salarios, el tiempo de trabajo, la SST, la protección de la maternidad y del empleo, y otras esferas de la protección de los trabajadores;
- b) proporcionando asistencia técnica y orientaciones en materia de clasificación de los trabajadores y de desarrollo y fortalecimiento de instituciones eficaces de protección de los trabajadores, incluidos los servicios públicos de inspección del trabajo;
- c) apoyando la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados;
- d) proporcionando asistencia técnica y apoyando el desarrollo e intercambio de conocimientos sobre enfoques innovadores que permitan hacer frente a la informalidad y acelerar la transición a la formalidad;
- e) proporcionando herramientas y asesoramiento sobre cómo aprovechar las tecnologías digitales para mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la SST de los trabajadores y propiciar el cumplimiento de la legislación, en particular para las mipymes;
- f) brindando orientaciones sobre la protección de los trabajadores, incluidos los trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo;
- g) aumentando su capacidad para responder a cualquier riesgo psicosocial y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de las nuevas formas de organización del trabajo, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones;
- h) formulando una estrategia destinada a dar efecto al programa transformador para la igualdad de género que asegure la igualdad de trato y de oportunidades para todas las mujeres, en particular aquellas con identidades interseccionales, una repartición equilibrada de las responsabilidades familiares y una mayor inversión en la economía del cuidado, y que haga frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- i) manteniendo su participación en la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, a fin de lograr el objetivo de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- j) elaborando y sometiendo a la consideración del Consejo de Administración una propuesta para convocar una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo, y
- k) desempeñando una función de liderazgo en el sistema multilateral y fortaleciendo la cooperación internacional, incluidos los proyectos de cooperación Sur-Sur, y la coherencia de las políticas y las alianzas sobre la protección de los trabajadores, inclusive con la Organización Mundial del Comercio y con instituciones financieras internacionales, liderando la Coalición Mundial para la Justicia Social y en el contexto de las labores para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10.

24. La Organización debería intensificar sus actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad, en particular en relación con:

- a) la recopilación de datos desglosados y la investigación analítica sobre la protección de los trabajadores y los grupos que corren un mayor riesgo de exclusión y sobre los componentes de la protección de los trabajadores;



- b) el impacto de las medidas de protección de los trabajadores en el empleo, así como la complementariedad entre la protección de los trabajadores y las políticas de empleo, seguridad social, fiscales y macroeconómicas;
- c) la interdependencia entre la protección de los trabajadores y las empresas sostenibles, en particular las mipymes, así como entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, y entre la protección de los trabajadores y los demás objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente;
- d) la manera en que la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva han fomentado la protección de los trabajadores en diferentes contextos socioeconómicos, entre otras cosas mediante los informes de referencia sobre el diálogo social;
- e) la función de herramientas como la cooperación en el lugar de trabajo, que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos;
- f) las maneras de asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo, así como la eficacia de las estrategias destinadas a facilitar una transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro que sea decente y que proporcione acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social para todos los trabajadores;
- g) la evaluación del impacto y la toma de conciencia en relación con los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, para la protección de los trabajadores, con inclusión de los riesgos emergentes en materia de SST, a fin de apoyar las respuestas de política que aseguren la equidad, la transparencia y las decisiones no discriminatorias. El examen de la cuestión de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica por el Consejo de Administración y la evaluación de la necesidad de seguir debatiendo el tema;
- h) los medios para proporcionar acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, inclusive para aquellos trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo;
- i) las maneras de fortalecer la protección de los trabajadores y el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro, en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y de ayudar a aplicar las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión y de la contratación pública;
- j) la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como la asistencia técnica a los Estados Miembros, previa solicitud, con arreglo a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, de 2022 y, sobre esa base, una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales;
- k) la actualización de la base de datos de la OIT relativa a la legislación sobre las condiciones de trabajo y la creación de un repositorio de políticas y regulaciones sobre protección de los trabajadores y de análisis de medidas que funcionen, y
- l) la labor de investigación sobre la manera en que las normas relativas a la contratación pública pueden fomentar el respeto de los derechos laborales y contribuir a una mayor



protección de los trabajadores, teniendo en cuenta el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).





► Actas

6B

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

Fecha: 31 de julio de 2023

Informe de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores

Índice

	Página
Introducción.....	3
Discursos de apertura y discusión del punto 1	5
Discusión del punto 2	15
Discusión del punto 3	21
Discusión del proyecto de conclusiones	35
Observaciones finales.....	94



Introducción

1. La Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera sesión el día 5 de junio de 2023, estuvo compuesta inicialmente por 171 miembros (97 miembros gubernamentales, 6 miembros empleadores y 68 miembros trabajadores).
2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente: Excmo. Sr. Marc Pecsteen de Buytswerve (miembro gubernamental, Bélgica), nombrado en su primera sesión

Vicepresidentes: Sr. Guido Ricci (miembro empleador, Guatemala) y Sr. Magnús Norðdahl (miembro trabajador, Islandia), nombrados en su primera sesión

3. La Comisión nombró al Ponente en su cuarta sesión celebrada el 12 de junio:

Ponente: Sra. Nothhurge Ditengou (miembro gubernamental, Gabón)

4. En su tercera sesión la Comisión constituyó un grupo de redacción, integrado por los siguientes miembros, el cual debía preparar y presentar un proyecto de conclusiones a efectos de su examen por la Comisión:

Miembros gubernamentales: Sra. S. Morgan y Sr. J. Dale (Estados Unidos de América), Sr. G. Candemil (Brasil), Sr. H. Chikova (Zimbabwe), Sr. A. Mangala (República Democrática del Congo), Sr. D. Kihara (Japón), Sr. M. H. ABD Salam (Malasia), Sra. N. Del Sante (Suecia), Sra. P. Kaur (Noruega)

Miembros empleadores: Sr. G. Ricci (Guatemala), Sr. J. Cordero (Argentina), Sra. S. Janahi (Bahrein), Sr. F. Ahmed (Bangladesh), Sra. J. N. Andriamamonjiarison (Madagascar), Sra. S. Jantjies (Sudáfrica), Sra. C. Barsan (Alemania), Sr. F. Dreesem (Dinamarca)

Miembros trabajadores: Sr. M. Norðdahl (Islandia), Sra. E. Arcos (Filipinas), Sr. C. Serroyen (Bélgica), Sr. G. Zuccotti (Argentina), Sr. A. Amoussou (Benin), Sra. A. El Amri (Marruecos), Sra. M. Akosua Karimu (Ghana), Sr. P. Dimitrov (Bulgaria)

5. La Comisión tuvo ante sí el Informe V, titulado *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*, preparado por la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina) para una discusión recurrente prevista en el quinto punto del orden del día: «Segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022».
6. La Comisión celebró 12 sesiones.



7. La representante del Secretario General (Sra. Manuela Tomei, Subdirectora General) señaló que la segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) formaba parte del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre la Justicia Social), y tenía lugar ocho años después de la primera discusión recurrente. En la Declaración se indicaba claramente que los dos pilares de la protección social, es decir, la seguridad social y la protección de los trabajadores, eran complementarios. Además, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) (Declaración del Centenario) se reconocía la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, y se indicaba que dicha relación era crucial en la transición hacia la formalidad. Como ya se subrayaba en las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) adoptadas en 2015, las diferentes dimensiones de la protección de los trabajadores, a saber, los salarios, el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST), así como la protección de la maternidad, eran elementos complementarios e interrelacionados. Estas dimensiones interrelacionadas también eran un elemento fundamental de la estrategia de recuperación centrada en los jóvenes para un desarrollo inclusivo, sostenible y resiliente. La discusión recurrente debería verse también como una contribución a la Agenda para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, cuyo objetivo era lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las trabajadoras y los trabajadores, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
8. Si bien se habían logrado avances alentadores desde 2015, la reciente crisis había tenido consecuencias importantes en la protección de los trabajadores e incidido en las condiciones de trabajo especialmente difíciles de los trabajadores migrantes, los refugiados, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores afectados por el VIH o el sida y los trabajadores indígenas. El empleo asalariado había aumentado y el empleo temporal y el trabajo impulsado por la tecnología estaban creciendo de forma acelerada. Aunque en la mayoría de los países existían salarios mínimos, el control del cumplimiento seguía planteando dificultades, y un porcentaje elevado de trabajadores trabajaba jornadas largas en empleos a tiempo parcial. En cuanto a la SST, que recientemente había sido reconocida como un principio y derecho fundamental en el trabajo, los avances eran desiguales. El empleo informal había aumentado. La pandemia de COVID-19 había puesto freno a los avances en materia de igualdad de género y persistían importantes disparidades en el empleo, los salarios y la protección. La protección de los trabajadores debía ser adecuada, inclusiva y eficaz, lo que suponía tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y los empleadores, garantizar una protección adecuada para todos y abordar las deficiencias en la legislación y en el control de la aplicación. Sobre la base del examen de las políticas y medidas adoptadas por los Estados Miembros en el curso de los últimos ocho años, la oradora hizo referencia a varias condiciones previas para la promoción de la protección de los trabajadores en el marco del Programa de Trabajo Decente: llevar a cabo procesos de diálogo tripartito y bipartito eficaces, incluida la negociación colectiva; ratificar y aplicar los convenios fundamentales; aprovechar las oportunidades y reducir al mínimo los retos que plantea la digitalización; abordar la infravaloración del trabajo del cuidado; promover la conciliación de la vida laboral y la vida privada e invertir en la economía del cuidado; promover un marco integrado para la protección de los trabajadores; establecer sinergias con otros objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente; y aplicar enfoques específicos que tengan en cuenta las circunstancias, necesidades y prioridades de los países.



Discursos de apertura y discusión del punto 1

9. El Vicepresidente empleador recordó que el propósito de la discusión era examinar la eficacia de las intervenciones de la OIT relacionadas con la protección laboral y formular recomendaciones para mejorar las medidas de apoyo en una economía mundializada en continua evolución. Los debates no deberían consistir en abordar cuestiones de política general. Era necesario reconocer los progresos que se habían realizado en el ámbito de la protección de los trabajadores desde 2015, incluidos los esfuerzos desplegados por los empleadores para que los trabajadores tuviesen una verdadera protección durante la COVID-19, antes de acordar la mejor manera de seguir avanzando. Recalcó que los principios relativos a la protección de los trabajadores tenían repercusiones importantes en las empresas, en particular en los costos del empleo, y dijo que ello debía tenerse en cuenta en las discusiones. Señaló que era necesario crear entornos económicos sostenibles que propiciaran el crecimiento de las empresas. También insistió en la necesidad de centrarse en los pilares fundamentales de la protección laboral, en concreto el tiempo de trabajo, los salarios y la SST, de conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social, así como en la protección de la maternidad y la protección del empleo. No deberían tratarse otras cuestiones que fueran de la incumbencia de otros órganos de la OIT y que pudieran resultar controvertidas. También hizo hincapié en que era importante reconocer la diversidad de actores económicos y las necesidades especiales de las pequeñas y medianas empresas (pymes), así como en la necesidad de establecer un equilibrio entre las necesidades de las pymes y las necesidades de los trabajadores en materia de protección laboral.
10. Con respecto al primer punto para la discusión, se refirió a los innegables avances que se habían logrado en relación con las distintas dimensiones de la protección de los trabajadores desde la discusión recurrente de 2015. Las transformaciones en el mundo del trabajo impulsadas por las recientes innovaciones tecnológicas habían generado nuevas demandas de trabajo a través de nuevos tipos de oportunidades de empleo, especialmente para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores migrantes, grupos a los que era importante extender la protección laboral. Explicó en términos generales por qué era esencial lograr el objetivo de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y abordar la persistente brecha salarial de género, entre otras cosas mediante el establecimiento de marcos jurídicos eficaces y la aplicación de procesos de contratación equitativos.
11. Observó que se habían realizado avances en los cuatro ámbitos principales de la protección laboral. Muchos países habían adoptado salarios mínimos, establecidos por ley o negociados, varios de los cuales se ajustaban de forma periódica. La jornada de trabajo y la semana de trabajo estándar también se habían reducido en muchos países, y un mayor número de países preveía modalidades de trabajo flexibles que beneficiaban a los trabajadores y los empleadores. También observó que varios países habían adoptado medidas nacionales relativas al trabajo del cuidado, lo que en muchos casos se había hecho en concertación con las partes interesadas de la economía del cuidado, y varios otros habían promulgado medidas legislativas sobre la licencia de maternidad tras la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT. Hizo notar además que se había registrado una disminución del número de notificaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
12. Sin embargo, seguían sin resolver algunos problemas para garantizar la protección laboral, como la persistencia de la informalidad, que ponía en peligro los sistemas de protección laboral y social. En concreto, señaló que los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad solían trabajar en modalidades de empleo



informal sin acceso a protección laboral y que la excesiva complejidad de la legislación del trabajo solía dificultar el cumplimiento. Mencionó algunas prioridades para afrontar estos problemas, a saber: el imperativo de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el diálogo social desempeñasen una función prominente en la extensión de una protección inclusiva de los trabajadores, y de que la protección de los trabajadores fuese adecuada, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, las diversas modalidades de trabajo, y las posibles externalidades negativas que afectarían a los mercados de trabajo. Hizo notar en particular que la protección de la relación de trabajo tradicional no podía extrapolarse o aplicarse a otros trabajadores. Por último, insistió en la necesidad de crear un entorno propicio para que las empresas sostenibles generasen empleos formales y productivos, como principal medio para garantizar la protección laboral, y de fomentar el crecimiento empresarial y las transiciones de la economía informal a la economía formal, teniendo en cuenta los retos específicos que enfrentaban muchas pymes.

13. El Vicepresidente trabajador hizo referencia a la transición verde, la transición tecnológica, la transición digital y la transición demográfica, así como al proceso de recuperación de la pandemia que estaba en curso en un contexto de crecientes desigualdades en y entre los países. Aunque el fortalecimiento de la protección de los trabajadores era esencial para potenciar la resiliencia y promover una recuperación inclusiva, los datos empíricos mostraban que el ámbito de aplicación de los sistemas de protección laboral no comprendía a muchísimos trabajadores. Asimismo, un gran número trabajaba en condiciones de extrema pobreza y durante jornadas laborales excesivamente prolongadas, excluidos o no, *de iure* o *de facto*, de la cobertura del salario mínimo. El resultado era que los trabajadores estaban percibiendo remuneraciones inadecuadas para sus necesidades y las de sus familias, con el agravante de que la remuneración en el caso de las mujeres era inferior a la de los hombres por un trabajo de igual valor, lo que acentuaba las desigualdades.
14. Algunos grupos de trabajadores eran particularmente vulnerables, como los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de plataformas, los trabajadores con contratos de jornada de trabajo variable y los trabajadores en formas atípicas de empleo. Las trabajadoras migrantes, los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores domésticos seguían estando excluidos de forma desproporcionada de la protección laboral. Dijo que lamentaba el aumento de la inseguridad en el empleo y el incremento de las formas precarias y las formas atípicas de empleo. La proliferación de dichas formas de empleo se debía a una reglamentación inadecuada o una desregulación activa; la descentralización de la negociación colectiva; la presión que ejercía el sistema de comercio mundial en las normas internacionales del trabajo; y la competencia a la baja entre los países que promovía el actual marco de globalización, en particular la exclusión o deliberado incumplimiento de la protección de los trabajadores en las zonas económicas especiales y las zonas francas industriales.
15. La protección de los trabajadores debería garantizarse a través de un sólido enfoque interseccional que permitiera abordar la desigualdad de género y otras formas de discriminación por motivos de raza, origen étnico, situación migratoria, ascendencia indígena, edad y otros factores. Señaló que las mujeres seguían estando excesivamente representadas en la economía informal y que los trabajadores más jóvenes en determinados aprendizajes y pasantías percibían remuneraciones por debajo del salario mínimo. Las modalidades irregulares e impredecibles de ordenación del tiempo de trabajo, al igual que la falta de periodos especificados de descanso diario, estaban muy extendidos y generaban estrés e inseguridad económica. Los salarios bajos y el limitado acceso a empleos de calidad también contribuían a la migración generalizada. Dijo que la digitalización, la automatización y la transición a una economía con bajas emisiones de carbono tenían el potencial de crear puestos



de trabajo, pero observó que era crucial que estos puestos previeran medidas para la protección de los trabajadores. Si bien las nuevas tecnologías facilitaban modalidades de organización del trabajo como el teletrabajo y contribuían por consiguiente a una mayor flexibilidad, también podían generar niveles de estrés importantes en los trabajadores de no ir acompañadas del derecho a la desconexión. Así pues, a fin de poder garantizar una protección laboral adecuada, inclusiva y eficaz para todos los trabajadores era indispensable adoptar un enfoque que permitiera aplicar la protección sin discriminación alguna, con independencia de las modalidades contractuales y el tipo de empleo. Para responder a estos nuevos retos y abordar la discriminación en el mercado de trabajo habría que actualizar y reforzar la normativa laboral. Indicó que, a efectos de garantizar la protección de los trabajadores en formas atípicas de empleo, era importante abordar la cuestión de la clasificación errónea, ya que ello era indispensable para asegurar la rendición de cuentas por parte del empleador y extender la protección laboral más allá del empleo asalariado. Las normas de la OIT ofrecían un marco importante y debían ratificarse y aplicarse.

16. El miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, señaló que era importante incluir una serie de categorías de trabajadores en el ámbito de aplicación de la legislación que trata de los diferentes aspectos de la protección laboral, como los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad, las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal y en formas atípicas de empleo, los trabajadores agrícolas y los trabajadores por cuenta propia. Indicó que, desde 2015, varios países africanos venían adoptando con este fin medidas legislativas, normativas y de orden práctico. La protección de los trabajadores debería basarse en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y los principios y disposiciones de las normas internacionales del trabajo. Las medidas también deberían adaptarse en función de la evolución del mundo del trabajo, que había tenido un impacto considerable en las condiciones de trabajo. Observó que para garantizar una protección efectiva era indispensable garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación, las normativas y los convenios colectivos, así como tener en cuenta la diversidad del mundo del trabajo en su conjunto. Ahora bien, este principio planteaba varios desafíos —incluidos los relacionados con la informalidad, las formas de empleo y modalidades de trabajo particulares, y la falta de recursos financieros y humanos en los servicios de inspección del trabajo— y ponía de manifiesto la necesidad de fortalecer la capacidad de las instituciones de diálogo social. Acogió con satisfacción la consideración del entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo y alentó a los mandantes tripartitos a que apoyaran su promoción. Pidió a los empleadores que procuraran garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, e hizo un llamamiento para promover la capacitación de especialistas en SST.
17. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que Bosnia y Herzegovina, Georgia, Islandia, Montenegro, Noruega, Macedonia del Norte, Türkiye, y miembros del Espacio Económico Europeo suscribían su declaración. Las transformaciones que estaban generando los factores que impulsan el futuro del trabajo —como el cambio climático, los cambios demográficos, la globalización, y los cambios digitales y tecnológicos— planteaban nuevos retos para garantizar una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz. Indicó que era importante abordar la protección de los trabajadores prestando especial atención a los grupos vulnerables y teniendo en cuenta la interseccionalidad de las vulnerabilidades; abordar las importantes y persistentes brechas de género; y promover la transición a la economía formal, habida cuenta de que los elevados niveles de informalidad dificultaban alcanzar el objetivo de garantizar la protección de todos los trabajadores. También era importante implantar salarios mínimos adecuados, establecidos



por ley o negociados, dado que no todos los asalariados contaban con una protección efectiva contra remuneraciones indebidamente bajas. El cambio climático y los brotes de epidemias o pandemias causadas por agentes biológicos ponían de manifiesto que era indispensable garantizar la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores.

18. Señaló que la digitalización y la utilización de herramientas automatizadas de seguimiento y gestión presentaban oportunidades y desafíos para el mundo del trabajo; precisó que había que determinar de forma proactiva si las políticas en vigor relativas a la protección de los trabajadores podían responder a tales desafíos y permitir al mismo tiempo materializar esas oportunidades, por ejemplo mediante la recualificación y el perfeccionamiento de competencias y teniendo debidamente en cuenta los derechos de los trabajadores en las nuevas formas de trabajo. La oradora hizo hincapié en el papel que la negociación colectiva eficaz podía desempeñar en la tarea de diseñar, mejorar y garantizar una protección laboral adecuada para todos los trabajadores.
19. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), dijo que la protección de los trabajadores era un elemento esencial de la justicia social y la promoción del trabajo decente. En los últimos años se había registrado un crecimiento de la informalidad y un aumento considerable del número de personas ocupadas en formas de empleo y modalidades de trabajo específicas, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo y trabajo híbrido. Todas estas actividades carecían todavía de suficiente regulación y, por lo tanto, podrían contribuir a la precarización de las condiciones de trabajo.
20. El orador observó que algunos grupos de trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad, las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los trabajadores en actividades riesgosas o de alto esfuerzo, los trabajadores establecidos en el domicilio y los jóvenes, tendían a estar más expuestos que otros a situaciones de protección laboral inadecuada, y pidió que se crearan mecanismos de protección dirigidos a los grupos más vulnerables a fin de combatir la informalidad mediante la extensión de la protección social. Para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo había que adoptar un enfoque integrado que previera la creación e implementación efectiva de instrumentos regulatorios eficaces, teniendo en cuenta las características de cada país.
21. El miembro gubernamental de Bélgica instó a la OIT a que siguiera prestando apoyo a los Estados Miembros para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, promover el diálogo social y la negociación colectiva, especialmente para los grupos vulnerables, así como una protección igual para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores ocupados en la economía informal y en formas atípicas de empleo. Dijo que había que centrarse en la inclusión y adaptar la protección social teniendo en cuenta la evolución del mundo del trabajo. Hizo hincapié en las deficiencias persistentes con respecto a la inclusión de grupos vulnerables como las mujeres, los trabajadores migrantes y las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Determinadas formas de organización del trabajo como el trabajo temporal y el teletrabajo planteaban desafíos específicos. Dijo que su país consideraba que era importante efectuar un seguimiento riguroso de las consecuencias en el mercado laboral mundial de los cambios que se estaban produciendo, así como seguir evaluando, con la colaboración de los interlocutores sociales, la pertinencia e idoneidad de las políticas existentes.
22. La miembro gubernamental de Indonesia señaló que su país mantenía el compromiso de garantizar una protección inclusiva de los trabajadores. Indonesia había elaborado medidas de protección laboral integral que comprendían los salarios, el tiempo de trabajo y la organización del trabajo, la SST, la protección de la maternidad, los trabajadores migrantes y



los trabajadores con discapacidad. Dijo que la inspección del trabajo era esencial para garantizar la protección de los trabajadores, e indicó que su país reforzaba regularmente sus mecanismos de protección laboral. Instó a la OIT a que potenciara al máximo su colaboración con los Estados Miembros a fin de fortalecer la protección de los trabajadores, especialmente en lo tocante a la formulación de medidas de protección laboral para los teletrabajadores, de modo que se garantizara su derecho a mantener un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; reforzar la capacidad de desarrollar medidas de protección más eficaces para los trabajadores migrantes, en concreto para asegurar una migración segura y ordenada; y garantizar protección a las personas que trabajan en condiciones difíciles y peligrosas, por ejemplo en la industria pesquera.

23. La miembro gubernamental de Noruega señaló que la política de mercado de trabajo era una prioridad del Gobierno de su país, que en los últimos años, con la colaboración activa de los interlocutores sociales, había introducido importantes enmiendas a la Ley relativa al Entorno de Trabajo con objeto de reducir el recurso a trabajadores a tiempo parcial, eliminar la posibilidad de contratar sin justificación trabajadores temporales por un periodo de hasta doce meses, y definir más rigurosamente el concepto de trabajador asalariado a fin de, por una parte, reducir las interpretaciones ambiguas relativas a la vida laboral y, por otra, aclarar la función y las responsabilidades aplicables a los trabajadores y los empleadores.
24. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que la libertad sindical y la negociación colectiva eran derechos habilitantes fundamentales que permitían mejorar la competencia en el mercado de trabajo y, en términos más amplios, resultaban fundamentales para mitigar las dinámicas económicas que mantenían bajos los salarios. En muchos países los progresos en la reducción de la brecha salarial de género habían avanzado a un ritmo lento y los trabajadores de algunos sectores, como el sector de los cuidados y la economía de plataformas, podían ser objeto de protección laboral inadecuada. Además, muchos trabajadores eran erróneamente clasificados como contratistas independientes y, en consecuencia, percibían remuneraciones inferiores y eran objeto de un menor número de protecciones que sus homólogos clasificados como asalariados. Modernizar las normativas relativas a los salarios mínimos y las medidas sobre igualdad de remuneración podía resultar de utilidad para invertir algunas de estas tendencias. Los salarios de los trabajadores, sin incluir horas extraordinarias, propinas y comisiones, debían ser justos, transparentes y equitativos, de conformidad con el llamamiento del preámbulo de la Constitución de la OIT a garantizar un salario vital adecuado. Las tecnologías avanzadas que hacían posible las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, planteaban dificultades para la conciliación de la vida profesional y la vida privada y reducían el acceso de los trabajadores a prestaciones y protecciones básicas relacionadas con el empleo a consecuencia de su clasificación como no asalariados. Además, las tecnologías automatizadas que se utilizan para el control de los trabajadores podían vulnerar su derecho a la protección de la vida privada. La utilización de algoritmos, datos y controles electrónicos debía ser transparente y equitativa y ponerse en práctica con suficientes garantías, utilizando datos aportados por los trabajadores y previendo mecanismos de revisión y control humanos. Por último, señaló que el cambio climático podía plantear nuevas inquietudes en materia de seguridad, como una mayor incidencia de enfermedades y fallecimientos relacionados con el calor, y observó que la transición verde exponía a los trabajadores a nuevos tipos de toxinas durante los procesos de reciclaje y fabricación de baterías. Tras recordar que la SST constituía un derecho fundamental, el orador instó a los Estados Miembros a que desarrollaran y mantuvieran sistemas eficaces de gestión de la seguridad basados en consultas con los interlocutores sociales.



25. El miembro gubernamental del Japón reconoció que era importante contar con una protección de los trabajadores inclusiva y eficaz, e hizo referencia a la reforma que su país había emprendido en 2018 para enmendar la Ley sobre las Normas del Trabajo con objeto de establecer un límite máximo de horas extraordinarias. En el marco de dicha reforma también se habían reforzado las medidas para proteger la salud de los trabajadores. Además, indicó que el Gobierno del Japón había actualizado la directriz relativa al teletrabajo y realizado avances en las políticas sobre igualdad de género. Asimismo, indicó que la nueva ley, que establecía normas sobre un trato justo y condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores autónomos, se había promulgado en 2023.
26. La miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte reconoció que la protección de los trabajadores era importante para abordar las desigualdades en el mundo del trabajo. Dijo que su Gobierno había adoptado medidas para proporcionar empleo a los grupos que corrían el riesgo de exclusión y para abordar la desigualdad de género y las responsabilidades del cuidado. La oradora también hizo hincapié en la importancia de la correcta clasificación de los trabajadores, así como en los riesgos que planteaba la creciente digitalización para la protección de los datos personales de los trabajadores.
27. La miembro gubernamental de la Argentina dijo que se necesitaban políticas de protección inclusivas y adecuadas, especialmente en favor de grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores en situación de informalidad, los migrantes, las personas con discapacidad, las personas LGBTIQ+, los indígenas y los afrodescendientes. Dijo que debían adoptarse políticas con un enfoque integral y perspectiva de género y destacó los retos que planteaban la informalidad y las formas específicas de empleo y modalidades de trabajo, como el trabajo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo. También hizo referencia a la importancia del diálogo tripartito y a la sostenibilidad de las estructuras económicas y financieras.
28. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita señaló que la protección de los trabajadores era un elemento central del trabajo decente. Hizo referencia a las iniciativas que su país había puesto en marcha con objeto de establecer un marco jurídico para la protección de los salarios de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y las personas en teletrabajo, garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y proporcionar protección a las mujeres antes y después del parto.
29. La miembro gubernamental del Senegal acogió con satisfacción la discusión sobre la protección de los trabajadores y subrayó que era necesario abordar con carácter urgente los desafíos pendientes, como la pobreza, la desigualdad social y las disparidades entre diferentes grupos y el papel fundamental de la protección social. Hizo referencia a los avances realizados por su país en el marco del Plan para el Senegal Emergente mediante una serie de proyectos cuyo objetivo era garantizar la empleabilidad y la protección social; asimismo, se refirió a la reforma del código de la seguridad social para la inclusión de los trabajadores de la economía informal y los trabajadores por cuenta propia.
30. El miembro gubernamental de Honduras señaló que era necesario garantizar una protección inclusiva y adecuada, prestando especial atención a los grupos vulnerables como los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad, los migrantes, los indígenas y los trabajadores de la economía informal. Indicó que Honduras estaba realizando esfuerzos para extender la cobertura de protección social a los sectores que carecían de ella; también estaba elaborando un marco jurídico sostenible y adoptando medidas para reforzar el diálogo social tripartito en el Consejo Económico Social.



31. El miembro gubernamental de Mozambique hizo referencia a los avances que su país había realizado en materia de protección de los trabajadores, así como a las medidas para extender la seguridad social a los trabajadores de la economía informal y adaptar los mecanismos para el pago de las cotizaciones. También se refirió a la labor realizada en colaboración con la OIT y el Fondo Monetario Internacional para extender las medidas de asistencia social a miles de hogares. Indicó que Mozambique también había revisado la legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales, ampliado los periodos de licencia de maternidad y trabajado en la elaboración de una ley que regula el trabajo en las plataformas digitales.
32. La miembro gubernamental de Colombia hizo referencia a los proyectos de ley de reforma laboral y de reforma del sistema de pensiones que iban a contribuir a eliminar la brecha salarial de género. Señaló que la formalización de las trabajadoras domésticas y el establecimiento de garantías para los trabajadores rurales eran de suma importancia. Instó a todos los mandantes a que adoptaran e integraran en sus políticas nacionales las normas internacionales del trabajo. Destacó que en Colombia se había registrado una disminución de los niveles de desempleo e informalidad y un aumento de la inversión extranjera directa.
33. La miembro gubernamental del Canadá describió a grandes rasgos los principales desafíos a los que se enfrentaba su país, en particular la brecha salarial entre hombres y mujeres, el crecimiento de la economía de plataformas digitales, la contratación de trabajadores migrantes temporales en sectores como la agricultura y el trabajo doméstico que están sujetos a excepciones y reglas especiales, y la tendencia creciente a clasificar erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes, especialmente en algunos sectores como la industria del transporte terrestre. Hizo hincapié en la necesidad de intercambiar información sobre mejores prácticas y de proporcionar directrices concretas y de aplicación práctica con el fin de alcanzar resultados adecuados, inclusivos y eficaces en materia de protección laboral para todos los trabajadores.
34. La miembro gubernamental de Australia describió a grandes rasgos las reformas relativas a las relaciones en el lugar de trabajo que su Gobierno había emprendido con el fin de seguir el ritmo de los cambios que se estaban produciendo en este ámbito; revitalizar la negociación en el lugar de trabajo por medio de acuerdos con uno o múltiples empleadores; y empoderar al tribunal nacional de relaciones laborales (Comisión de Trabajo Justo) para solucionar antes los conflictos. Indicó que el Gobierno también había apoyado un aumento del salario mínimo para los trabajadores que se dedican al cuidado de personas de edad, y había promulgado legislación para proteger a los trabajadores migrantes, con independencia del tipo de visado. Con miras a la igualdad de género, el Gobierno había establecido paneles de expertos sobre la brecha salarial de género en la Comisión de Trabajo Justo, introducido un principio de igualdad de remuneración de carácter obligatorio, e incorporado la igualdad de género y la seguridad en el empleo en el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo Justo. Asimismo, el Gobierno había promulgado legislación para conferir carácter ejecutivo al derecho de solicitar modalidades de trabajo flexible, mejorar el acceso a la licencia parental no renumerada, y otorgar mayor flexibilidad y tornar más accesible y neutra desde el punto de vista del género la licencia parental remunerada. Por último, indicó que el Gobierno también había reforzado la legislación contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, e introducido una licencia remunerada de diez días para las víctimas de violencia familiar y doméstica.
35. La miembro gubernamental de Cote d'Ivoire señaló que, sobre la base del diálogo social, su país había realizado progresos en las políticas salariales. En el sector público, se había firmado un nuevo acuerdo para proporcionar una serie de prestaciones a los trabajadores del sector, incluidas prestaciones de vivienda y transporte, asignaciones familiares y una nueva prima excepcional de fin de año. En el sector privado, el Gobierno y los interlocutores sociales habían



realizado esfuerzos conjuntos para incrementar en un 25 por ciento el salario mínimo. En el transcurso de 2023, y en el marco del diálogo social, el Gobierno tenía previsto establecer un seguro de desempleo. Respecto a la SST, señaló que se habían creado un nuevo fondo nacional de protección social y un servicio nacional de SST, y que se habían llevado a cabo campañas de sensibilización en el marco del día africano de prevención de riesgos profesionales. Por otra parte, en 2021 se había adoptado un nuevo decreto relativo a los peligros para la salud de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. En 2019 se había adoptado un nuevo régimen para abordar las necesidades de las mujeres durante la licencia de maternidad. Además, la oradora señaló que el Gobierno había adoptado un nuevo Código del Trabajo para abordar el trabajo a distancia. Para concluir, subrayó que la legislación se aplicaba a los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales por igual.

36. La miembro gubernamental de Barbados dijo que desde la última discusión recurrente en 2015 su país había reforzado el marco jurídico para la protección de los trabajadores. La informalidad no había desaparecido y se había hecho más visible durante la pandemia, especialmente en actividades como los servicios de venta y distribución. El trabajo a distancia y el teletrabajo también habían aumentado de forma rápida durante la pandemia y estaban convirtiéndose en modalidades de trabajo muy arraigadas, sobre todo en el sector privado. Las empresas de telecomunicaciones y de procesamiento de datos al parecer también estaban recurriendo cada vez más al trabajo en plataformas digitales. La informalidad limitaba el acceso a la protección laboral, habida cuenta de que, con arreglo al marco jurídico, la situación del trabajador informal no permitía una cobertura adecuada ni completa. El Gobierno de Barbados había introducido un salario mínimo para los guardias de seguridad, así como cláusulas laborales y pisos salariales en los contratos públicos aplicables a los trabajadores del sector de la construcción; por otra parte, había promulgado legislación sobre la SST y emprendido una serie de programas educativos para empleadores y trabajadores, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Para concluir, dijo que todas estas medidas estaban concebidas para beneficiar a los empleadores y los trabajadores por igual.
37. El miembro gubernamental de la India dijo que el trabajo decente y la protección de los trabajadores eran dos elementos fundamentales para luchar contra la pobreza y favorecer la movilidad social. Habría que reformar y ampliar las medidas de protección de los trabajadores en vigor a fin de tener en cuenta las condiciones específicas de cada país y garantizar que dichas medidas sean inclusivas, adecuadas y eficaces. Los cambios demográficos, el cambio climático y las transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo eran factores que impedían hacer realidad las promesas de trabajo decente, movilidad social e igualdad de oportunidades. El objetivo 1.3 de los ODS, los principios de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su versión enmendada en 2022, y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social eran las bases sobre las que había que construir una protección inclusiva para todos los trabajadores. En la India se habían adoptado nuevos códigos del trabajo en diferentes ámbitos, como los salarios, la seguridad social y la SST. El Código relativo a los salarios de 2019 preveía un salario mínimo universal en el sector formal y el sector informal, y prohibía la discriminación por motivos de género en cuestiones relacionadas con los salarios y la contratación de trabajadores. El orador hizo referencia a los sistemas de bienestar social de la India basados en los derechos y con beneficiarios específicos y, en concreto, al Programa Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi. Indicó que también se estaban adoptando medidas para mejorar la calidad del empleo y la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, por ejemplo mediante la concesión de prestaciones de maternidad durante un periodo de hasta veintiséis semanas; hizo notar que otras legislaciones en materia de seguridad, como la Ley de prevención, prohibición y



reparación de los actos de acoso sexual contra las mujeres en el trabajo de 2013 y la Ley de Fábricas de 1948 también protegían a las mujeres contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Las actividades de formación profesional destinadas a las mujeres sobre formas de trabajo emergentes y tecnologías de punta potenciaban sus competencias profesionales. El Gobierno de la India había puesto en funcionamiento una base de datos de trabajadores informales a fin de facilitar la prestación de servicios en los regímenes de seguridad social. Asimismo, el Gobierno había llevado a cabo una encuesta (*All India Surveys*) para promover la cobertura de los trabajadores migrantes, que representaban un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo informal, y con miras a la formulación de políticas basadas en datos empíricos.

38. La representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar observó que la inclusión de los trabajadores domésticos en la legislación de seguridad social era una condición necesaria para asegurar que pudieran ejercer sus derechos; además, ello ayudaría a combatir la pobreza y abordar otros problemas. Sin embargo, el 81,2 por ciento de los trabajadores domésticos trabajaban en la economía informal y a menudo vivían en la pobreza. Sus condiciones de trabajo no mejoraban a lo largo de su carrera profesional, sino que se transmitían a la siguiente generación. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) había sido ratificado por 36 países y era esencial promover su ratificación y aplicación, junto con la de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), a fin de incluir a los trabajadores domésticos en los sistemas de protección social. La protección de esos trabajadores era especialmente urgente, ya que ellos asumían la mayor parte de las responsabilidades del cuidado, en particular de las personas enfermas, lesionadas, jóvenes y de edad, en aquellos países donde las instituciones de prestación de cuidados eran inexistentes o estaban privatizadas. La protección social estaba vinculada intrínsecamente al reconocimiento de los trabajadores domésticos como parte integrante del sistema de atención primaria en calidad de proveedores y beneficiarios. La erradicación de la pobreza entre los trabajadores domésticos era posible si se redefinía el «qué» y el «quién» en la economía del cuidado. Para ello, era necesario que los trabajadores domésticos tuvieran acceso equitativo a condiciones de trabajo como el tiempo de trabajo, la cobertura del salario mínimo y el salario mínimo vital, y a la protección social y la negociación colectiva.
39. La representante de HomeNet International, que representaba a trabajadores a domicilio subcontratados y autónomos, señaló que se debería reconocer como trabajadores asalariados a ambas categorías. Los vendedores ambulantes y los recicladores de residuos también deberían reconocerse como trabajadores asalariados y unidades económicas, de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Se debería garantizar el salario mínimo a todos los trabajadores a domicilio, incluidos los trabajadores a destajo y los trabajadores subcontratados. Los trabajadores a domicilio subcontratados también deberían tener acceso a la justicia laboral, en particular a mecanismos de quejas y reclamaciones. Todas las trabajadoras también deberían gozar del derecho a la protección de la maternidad. La oradora instó a la ratificación del Convenio núm. 190 y a la inclusión de estas recomendaciones en los programas nacionales de la OIT, como el Programa de Trabajo Decente.
40. El representante de StreetNet, que representaba a trabajadores informales y vendedores ambulantes a nivel internacional, observó que los trabajadores informales deberían gozar de protección laboral y tener acceso a la negociación colectiva, sin dejar a nadie atrás. Algunos miembros de StreetNet tenían la experiencia de haber negociado el acceso al espacio público con autoridades locales y gobiernos nacionales. Ahora bien, en la mayoría de los países, los



vendedores ambulantes no estaban reconocidos oficialmente y no podían ejercer el derecho a la libertad sindical. A fin de garantizar la salud y seguridad en el trabajo, los Gobiernos deberían asegurar el acceso a agua limpia, electricidad y transporte público. Los Gobiernos también deberían garantizar la protección de la maternidad a las trabajadoras por cuenta propia. El orador dijo que era necesario ratificar y aplicar el Convenio núm. 190, que reconoce el papel de los Gobiernos y las autoridades locales, a fin de abordar las múltiples formas de violencia y acoso que sufrían los vendedores ambulantes, e instó a la aplicación de la Recomendación núm. 204 con el fin de asegurar la protección laboral y social de todos los trabajadores.

41. La representante de Make Mothers Matter instó a que la discusión sobre la protección de los trabajadores siguiera el ejemplo de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013 y tuviera en cuenta la protección de los trabajadores ocupados en el trabajo del cuidado no remunerado, en particular el cuidado de los niños, los familiares dependientes y los hogares. Se debería redefinir el concepto de trabajo para incluir el trabajo no remunerado. A fin de facilitar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, se debería reconocer el trabajo del cuidado no remunerado y distribuir sus costos de un modo más equitativo entre los hombres, las mujeres y la sociedad. Teniendo en cuenta las crecientes necesidades en materia de cuidados, la oradora pidió a los Gobiernos y a los empleadores que proporcionaran apoyo adecuado a los trabajadores —incluidos los hombres— con responsabilidades de prestación de cuidados.
42. El Vicepresidente empleador subrayó la importancia de abordar las causas fundamentales de la insuficiente protección laboral, como la informalidad, de adaptar el nivel de protección a los contextos nacionales y de promover un entorno propicio para las empresas sostenibles como condición previa para lograr la protección laboral para todos los trabajadores. Señaló también que la protección que otorgaba la relación de trabajo tradicional no podía trasladarse a todos los trabajadores. Todo incremento de la protección laboral debería tener en cuenta los efectos y las consecuencias imprevistas que ello podría tener en el mercado, por ejemplo, un mayor costo del empleo o el aumento de la informalidad y el desempleo. El trabajo podía adoptar diferentes formas y esa diversidad era precisamente la que permitía incrementar las oportunidades de empleo, facilitando que las personas salieran de la pobreza mediante su acceso al mercado de trabajo. La caracterización de esas formas de trabajo como precarias, inseguras y atípicas no era correcta. Señaló que era necesario que la normativa brindara más flexibilidad y autonomía, y permitiera conciliar mejor la vida laboral y la vida privada, en consulta con los trabajadores. En cuanto a la referencia al «derecho a la desconexión», no era necesario establecer nuevos derechos relacionados, por ejemplo, con la disponibilidad de los trabajadores. Observó que el Consejo de Administración había inscrito en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025) un punto normativo sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas, cuyo examen se regiría por el procedimiento de doble discusión y no convenía anticiparse sobre la cuestión. Sobre la base de los progresos alcanzados, las acciones futuras deberían dar prioridad al apoyo a los trabajadores y a las empresas, entre otras cosas mediante el diálogo social y el fomento de un entorno propicio para las empresas sostenibles adaptado a las circunstancias nacionales.
43. El Vicepresidente trabajador dijo que se debería adoptar un enfoque integral de la protección de los trabajadores, complementado mediante la protección social. Era importante a ese respecto fomentar la transición a la economía formal, así como prestar especial atención a la promoción de la igualdad de género, la no discriminación y la protección de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. Además, los salarios mínimos vitales y la adecuación de los salarios eran elementos decisivos de la protección de los trabajadores. Los estudios de la



OIT sobre esa materia podrían contribuir significativamente a las discusiones sobre esos temas a nivel de los países. El empleo estable brindaba una seguridad crucial a los trabajadores y proporcionaba una mayor previsibilidad a los empleadores. En cuanto a la clasificación errónea de los trabajadores, dijo que estaba de acuerdo en la importancia de establecer correctamente la relación de trabajo a fin de asegurar que los trabajadores accedieran a los derechos y las protecciones que merecían. Por último, señaló que las formas atípicas de empleo no eran una puerta de entrada al mercado laboral o una forma de conseguir mejores condiciones de trabajo, sino que más bien solían mermar los derechos y diluir la relación de trabajo.

Discusión del punto 2

44. El Vicepresidente trabajador señaló que, a pesar de la formulación de marcos de política laboral, aún quedaba mucho por hacer para alcanzar el objetivo de una protección laboral adecuada, inclusiva y eficaz para todos los trabajadores, en consonancia con la Constitución de la OIT, el Programa de Trabajo Decente y la Declaración del Centenario. Advirtió del peligro de que, en nombre de la creación de empleo, se alentara la desregulación, se debilitara la protección y la negociación colectiva, y se aplicaran recortes en la protección social, como había sucedido durante la crisis financiera. Esa estrategia había facilitado el despido de trabajadores sin sanciones significativas y el recurso a contratos temporales y otros tipos de contratos atípicos y precarios, y contribuido a que se tolerara la clasificación errónea de los trabajadores. También había ejercido una presión a la baja en los salarios y los costos laborales para incentivar la contratación de trabajadores por parte de las empresas. La creación de empleo a expensas de la protección de los trabajadores incrementaba la inseguridad económica de los trabajadores, disminuía la productividad y mermaba aún más los ingresos del trabajo y la demanda agregada. Dicha estrategia también representaba una «competencia a la baja» que era patente en las políticas para atraer la inversión extranjera directa mediante bajos salarios y costos laborales.
45. El orador dijo que para lograr una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz era necesario asegurar el derecho de todos los trabajadores, con independencia de las modalidades contractuales o el tipo de empleo, a un salario mínimo adecuado que garantizara unos medios de vida dignos para los trabajadores y sus familias, así como una protección contra el tiempo de trabajo excesivo. Algunos países habían establecido tarifas mínimas por hora para los trabajadores que no percibían un salario, como los trabajadores por cuenta propia, a fin de garantizar ingresos suficientes. Otros países también habían adoptado políticas para otorgar a los trabajadores más capacidad de decisión sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, incluido el «derecho a la desconexión». Además, las leyes contra la discriminación y el cumplimiento efectivo eran esenciales para combatir la discriminación en el mercado de trabajo. A fin de combatir la desigualdad de género y eliminar los obstáculos relativos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, era necesario adoptar un conjunto amplio de medidas, entre ellas el establecimiento y la aplicación de leyes sobre igualdad salarial, medidas para reducir la segregación por motivos de género en el mercado de trabajo e incrementar el valor del trabajo de las mujeres, e inversiones públicas en la economía del cuidado. Pidió que se siguieran haciendo esfuerzos para aplicar la Recomendación núm. 204. Los empleadores deberían asumir su responsabilidad de formalizar y clasificar correctamente la relación de trabajo. En ese contexto, encomió las medidas legislativas adoptadas por algunos países para establecer la presunción legal de la existencia de una relación de trabajo y aplicar una legislación obligatoria de diligencia debida. No obstante, era indispensable mejorar la coordinación internacional y reforzar las normas internacionales para garantizar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Era urgente que los trabajadores de las pymes



—que se veían privados de protección laboral de manera desproporcionada con el pretexto de promover la continuidad de la actividad empresarial y fomentar la iniciativa empresarial— fueran incluidos en la reglamentación relativa a los salarios mínimos, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y la seguridad social. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñaban un papel fundamental para mejorar la adecuación, el nivel de inclusión y la eficacia de la protección social, y era necesario extender la cobertura de la negociación colectiva.

46. El Vicepresidente empleador observó que, desde 2015, se habían logrado avances en los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y las licencias de maternidad. Muchos países habían establecido o reforzado los sistemas de salarios mínimos, a fin de combatir la pobreza y la desigualdad laboral. Durante la pandemia, los países también habían adoptado políticas para apoyar a las empresas, evitar la pérdida de puestos de trabajo y retener a los trabajadores cualificados. También se habían logrado avances en cuanto al establecimiento de limitaciones en las horas de trabajo semanales, lo que había dado lugar a una disminución del promedio de horas de trabajo en muchos países. Asimismo, se habían aprobado leyes sobre seguridad y salud en el trabajo para abordar cuestiones relativas a la prevención, el cumplimiento y las campañas de sensibilización. Muchos países habían adoptado medidas de protección de la maternidad, en consonancia con las normas de la OIT. La cobertura de la protección social, en particular para los trabajadores por cuenta propia, también se había ampliado tras la pandemia de COVID-19.
47. El diálogo social había sido decisivo para fomentar un desarrollo social y económico sostenible. Las organizaciones de empleadores habían desarrollado y promovido buenas prácticas de protección laboral, garantizando el doble objetivo de asegurar una protección adecuada y promover un desarrollo social y económico sostenible. Insistió en que la asistencia técnica de la OIT seguía siendo esencial sobre todo en lo que respectaba al establecimiento de una metodología que permitiese estimar las necesidades de los trabajadores teniendo en cuenta también los factores económicos a fin de determinar los niveles adecuados de salario mínimo. Para aprovechar las oportunidades y afrontar los desafíos que supone lograr una protección laboral adecuada, inclusiva y eficaz, que contribuya a un desarrollo económico y social sostenible, los países deberían reconocer mejor la heterogeneidad del trabajo en el mercado laboral, incluidos los niveles de competencias profesionales y los tipos de relaciones contractuales laborales. La normativa que regulara los despidos, por ejemplo a través de umbrales, debería ser eficaz y flexible a fin de garantizar la creación de empleo y el fomento de la productividad. Las normativas que limitaban el contacto digital con los trabajadores fuera del horario de trabajo, por ejemplo, podrían resultar contraproducentes y poner en peligro las ventajas del trabajo flexible. Las políticas deberían promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada en lugar de adoptar enfoques normativos rígidos. Por último, señaló que las normas existentes de la OIT abarcaban todas las cuestiones que se habían planteado, y que lo más importante para el futuro era la asistencia técnica para implementar y aplicar esas normas a fin de responder a las necesidades del mercado laboral y promover el crecimiento económico y la justicia social.
48. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, la República de Moldova, Montenegro, Macedonia del Norte, Noruega, Türkiye y los miembros del Espacio Económico Europeo suscribían su declaración, e hizo referencia a varias iniciativas. El Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017, con sus 20 principios, constituía un marco referencial para la labor hacia una Unión Europea justa e inclusiva y prestaba especial atención a los más vulnerables. El documento y su plan de acción ponían en práctica el principio de igualdad subrayado en los tratados de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.



Con respecto a la igualdad de género, se habían adoptado dos medidas importantes desde 2015, como la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de 2019, que establecía requisitos mínimos en relación con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, a fin de facilitar un reparto equilibrado de las responsabilidades de prestación de cuidados entre hombres y mujeres. Dijo que en abril de 2023 se habían adoptado nuevas normas sobre transparencia salarial con el propósito de combatir la discriminación salarial y reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres, estableciendo que las empresas de la Unión Europea debían tomar medidas si la brecha salarial entre hombres y mujeres superaba el 5 por ciento. La Directiva también contenía disposiciones sobre la concesión de indemnizaciones a las víctimas de discriminación salarial y la imposición de sanciones a aquellos empleadores que incumplieran las normas. En octubre de 2022, la Unión Europea había adoptado una directiva que establecía procedimientos para la adecuación de los salarios mínimos legales, cuando existieran, que promovía la negociación colectiva y mejoraba el acceso a la protección del salario mínimo. Asimismo, en 2019, los Estados miembros de la Unión Europea habían adoptado una recomendación para potenciar el acceso de todos los trabajadores a la protección social, incluidos los trabajadores por cuenta propia y, en consonancia con esa recomendación, todos los Estados miembros habían adoptado planes nacionales para subsanar las brechas de protección. En cuanto a la mejora de las normas relativas a la SST, la Unión Europea había celebrado en mayo una Cumbre sobre salud y seguridad en el trabajo (con objeto de evaluar el Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027), en la que los miembros hicieron hincapié en la necesidad de que todas las partes interesadas desplegaran más esfuerzos para su aplicación plena de aquí a 2027, entre otras cosas para desarrollar iniciativas prácticas que promovieran el enfoque de «visión cero» sobre la mortalidad laboral. En la Cumbre también se habían abordado otras cuestiones de interés, como los riesgos psicosociales, la salud mental en el trabajo y el cambio climático. Por otra parte, explicó que la propuesta de directiva de la Unión Europea sobre el trabajo en plataformas incluía medidas para abordar el riesgo de clasificación errónea de la situación en el empleo y tenía como objetivo garantizar la equidad, la transparencia y la responsabilidad en la gestión algorítmica, así como el de abordar los retos relacionados con la transparencia y la trazabilidad, mediante la introducción de nuevos derechos materiales para las personas ocupadas en plataformas digitales. Además, a fin de hacer frente a los desafíos derivados de las tendencias demográficas en Europa, la Comisión Europea había adoptado la Estrategia Europea de Cuidados, que instaba a los Estados miembros a mejorar las condiciones de trabajo en el sector y a ampliar la oferta de servicios del cuidado asequibles y de alta calidad. Por último, explicó que la directiva de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo garantizaba unas normas mínimas en relación con los periodos mínimos de descanso, el trabajo nocturno y las vacaciones anuales entre otras cosas, lo que beneficiaba tanto a los trabajadores como a los empleadores.

49. El representante del Gobierno del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, reconoció que la protección laboral inclusiva era fundamental para fomentar la cohesión social, reducir la desigualdad y promover el desarrollo sostenible. La adopción de políticas, normativas y medidas adecuadas e inclusivas, así como la incorporación de las normas y los principios de la OIT en la legislación nacional, habían contribuido al desarrollo económico y social sostenible de la región. Se habían adoptado leyes integrales sobre los salarios mínimos, las horas de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y la no discriminación en el lugar de trabajo, así como para garantizar la igualdad de género y proteger los derechos de los trabajadores vulnerables, como los trabajadores domésticos, los trabajadores informales y los trabajadores migrantes. Asimismo, se habían adoptado medidas innovadoras para mejorar la protección de los trabajadores. Algunos países habían establecido estructuras tripartitas para facilitar el



diálogo y la colaboración en relación con el desarrollo y la implementación de la protección de los trabajadores. Varios países de la región contaban con programas de protección social que ayudaban a los trabajadores durante los periodos de desempleo o dificultades económicas. En la región se habían ratificado numerosas normas de la OIT y la armonización de las normas nacionales con las normas internacionales del trabajo había fomentado un entorno propicio para el desarrollo económico y la inversión extranjera. Sin embargo, aún quedaban retos por superar, como el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo, la promoción de la igualdad de género, la protección de los grupos desfavorecidos y la corrección de las deficiencias normativas. El orador hizo hincapié en el papel que habían jugado los programas de cooperación técnica y desarrollo de competencias en la mejora de la capacidad de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores para hacer cumplir las leyes laborales de manera efectiva. Esas iniciativas habían brindado una valiosa orientación para la formulación de políticas, el establecimiento de instituciones y el desarrollo de mecanismos de control e inspección del trabajo.

50. La miembro gubernamental de China señaló que era importante que la protección de los trabajadores fuera más inclusiva, adecuada y eficaz. La Constitución de su país establecía que el Gobierno tenía la obligación de crear empleo y proteger a los trabajadores. A fin de cumplir ese mandato se habían tomado medidas para proteger a las trabajadoras contra la discriminación, y garantizar y equiparar sus derechos laborales y de seguridad social. China también había formulado una serie de principios rectores para proteger a los trabajadores en formas de empleo nuevas y emergentes, que abarcaban cuestiones como el salario mínimo y los sistemas de protección salarial, y la fijación de periodos de descanso y compensaciones razonables durante el trabajo y las vacaciones. Asimismo, las actividades de los servicios de inspección del trabajo para velar por el cumplimiento habían reforzado el control de la aplicación de las normativas. La OIT debería proporcionar más orientaciones y asistencia técnica para mejorar la protección de los trabajadores ocupados en nuevas formas de empleo y lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz para todos.
51. La miembro gubernamental de los Estados Unidos se refirió a la labor de su Gobierno para mejorar la protección de los trabajadores dentro y fuera del país. El Departamento de Trabajo y el Departamento de Comercio habían formulado los principios relativos a los buenos puestos de trabajo (*Good Jobs Principles*), que se centraban en los salarios, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, el empoderamiento y la representación, la concesión de prestaciones para el sostenimiento de la familia, y la promoción de la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad, entre otras cuestiones. Esos principios formaban parte de la iniciativa relativa a los buenos puestos de trabajo (*The Good Jobs Initiative*), que proporcionaba información esencial a los trabajadores, los empleadores y las entidades gubernamentales para mejorar la calidad del empleo y promover el acceso de todos los trabajadores a buenos puestos de trabajo con representación sindical, sin discriminación ni acoso, haciendo especial hincapié en las personas de color, las mujeres, los inmigrantes y las personas con discapacidad. Explicó asimismo que se había puesto en marcha la Alianza Multilateral para la Organización, el Empoderamiento y los Derechos de los Trabajadores, con objeto de promover la organización de los trabajadores, la sindicación y la negociación colectiva; ayudar a los trabajadores a participar en la formulación de políticas; y asegurar que los trabajadores de todo el mundo puedan ejercer los derechos específicos derivados de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Los Estados Unidos también habían puesto en marcha la Estrategia para impulsar la seguridad económica de las mujeres en todo el mundo, que abordaba principalmente las brechas salariales de género, la infraestructura de cuidados, la inclusión económica y las barreras sistemáticas a la participación en el mercado de trabajo, y la adopción de medidas integradas para combatir la violencia y el acoso. Por otra parte, a fin de abordar la clasificación errónea de los trabajadores, se había iniciado un proceso normativo



para proporcionar orientaciones sobre la clasificación de los trabajadores en el marco de la Ley de Normas Justas de Trabajo. Por último, la oradora explicó que se había preparado un anteproyecto de una carta de derechos sobre inteligencia artificial, donde se definían los principios del diseño y la utilización de los sistemas automatizados para la protección eficaz de los trabajadores.

52. La miembro gubernamental del Reino Unido señaló la importancia de promover un mercado de trabajo dinámico y flexible, e indicó que la protección de los trabajadores en relación con las horas de trabajo, el trabajo flexible, las prestaciones de maternidad y de enfermedad, la explotación laboral y la discriminación estaba bien integrada en la legislación laboral de su país. El país contaba con mecanismos para hacer cumplir los derechos laborales, que se complementaban con prestaciones de protección social basadas en los ingresos, y el Gobierno había aumentado el salario mínimo vital nacional. Por otra parte, se había aprobado la Ley relativa a la Licencia para Cuidadores a fin de facilitar que los cuidadores no remunerados que fueran asalariados pudieran conciliar mejor las responsabilidades laborales y de cuidados. Además, se habían adoptado una serie de medidas para ayudar a las personas con discapacidad y con problemas de salud a conseguir empleo y mantenerlo. También se habían tomado medidas para facilitar que las personas mayores de 50 años se reincorporaran al empleo y siguieran trabajando, que incluían un examen médico en la mediana edad como preparación al empleo en las siguientes etapas de la vida. Asimismo, se había adoptado una estrategia decenal en materia de SST cuyo objetivo era abordar los riesgos tradicionales y los riesgos nuevos y emergentes. El principio subyacente era que quienes crearan riesgos tuvieran la responsabilidad de controlarlos y que, quienes no lo hicieran, rindieran cuentas y asumieran los costos correspondientes. Por otra parte, tras la ratificación por el Reino Unido del Convenio núm. 190, se había propuesto una ley para reforzar la protección de los trabajadores contra el acoso en el lugar de trabajo.
53. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que su Gobierno había puesto en práctica una serie de medidas para lograr una protección adecuada, inclusiva y eficaz, incluidas medidas especiales durante la pandemia, como el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, el Ingreso Familiar de Emergencia y la suspensión de los despidos. El Programa Registradas promovía la formalización de las trabajadoras domésticas, garantizando sus derechos y su inclusión financiera y promoviendo el avance hacia la igualdad de género. El Programa Fomentar Empleo facilitaba la incorporación y la participación en el mercado de trabajo de aquellas personas que tenían dificultades particulares para acceder a empleos formales, como las personas travestis, transexuales y transgénero, las mujeres víctimas de violencia de género, las víctimas de explotación sexual o de la trata de personas, las personas pertenecientes a pueblos indígenas, las personas afrodescendientes y las personas reconocidas como refugiadas. También se refirió a una iniciativa basada en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Registro de asociaciones de trabajadores de la economía popular y de subsistencia básica, que permitía la inscripción de aquellas personas que se desempeñaban de manera individual o colectiva para generar un ingreso personal o familiar. Por último, hizo referencia al Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) que había sido acordado en un marco de diálogo social; indicó que uno de los ejes del programa era la «transición hacia la formalidad, con protección adecuada y eficaz en el trabajo», cuyo objetivo era favorecer unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores.
54. La miembro gubernamental del Canadá destacó las medidas normativas y de política adoptadas por su país para lograr una protección laboral adecuada, inclusiva y eficaz. La primera medida destacable había consistido en hacer realidad la igualdad de remuneración



por un trabajo de igual valor para los trabajadores sujetos a jurisdicción federal. La Ley de Igualdad Salarial establecía que los empleadores debían tomar medidas proactivas para garantizar que pagaban la misma remuneración por un trabajo de igual valor. El Canadá también había adoptado medidas de transparencia salarial, que ponían a disposición del público información sobre las diferencias salariales que afectaban a las mujeres, las personas de pueblos indígenas, las personas con discapacidad y las personas pertenecientes a minorías visibles que trabajan en lugares de trabajo sujetos a jurisdicción federal. Recordó que el Canadá había ratificado el Convenio núm. 190, y que los marcos correspondientes previstos en la legislación laboral nacional apoyaban iniciativas para combatir este problema con ayuda del Fondo federal de prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Además, el Gobierno se había comprometido a reforzar las disposiciones del Código del Trabajo del Canadá para brindar un mejor apoyo a aquellas empleadas que necesitaban un traslado durante el embarazo y la lactancia. Por otra parte, explicó que se habían tomado medidas para mejorar la protección y asegurar el trato justo de los trabajadores en la economía de plataformas digitales. Tras consultar con las partes interesadas, el Gobierno propuso reforzar las prohibiciones relativas a la clasificación errónea de los trabajadores en el marco del Código del Trabajo del Canadá. Además, varias provincias estaban tomando medidas para proteger más adecuadamente a los trabajadores temporales extranjeros, como en la Columbia Británica, cuyo Gobierno había aprobado en 2019 la Ley de Protección de los Trabajadores Extranjeros Temporales. La Ley prohibía que los contratistas sin licencia y los empleadores no registrados reclutaran o contrataran a nacionales de otros países.

55. El Canadá también había proporcionado asistencia técnica a otros Estados Miembros para el fortalecimiento de la capacidad, de modo que se respetaran, promovieran e hicieran efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; también había formulado una política destinada a erradicar la pobreza, que promovía un mayor acceso de las mujeres a los derechos laborales y las protecciones sociales, así como a la formación técnica y profesional, y abordaba la cuestión del trabajo no remunerado y la excesiva carga de trabajo en la prestación de cuidados. También se habían adoptado medidas para combatir la violación de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro, en particular para prohibir la importación de bienes producidos en régimen de trabajo forzoso e incluir cláusulas laborales detalladas y de obligado cumplimiento en los acuerdos de libre comercio.
56. La miembro gubernamental de Barbados dijo que se deberían desplegar esfuerzos para abordar el problema de los trabajadores en la economía informal. La relación del trabajador o el asalariado con el empleador debería ser discernible en la legislación pertinente de un Estado Miembro. Barbados estaba elaborando un programa para mejorar la tasa de participación de los trabajadores por cuenta propia en el sistema de seguridad social. Las campañas de educación pública sostenidas y específicas eran esenciales para aumentar el nivel de concienciación sobre la importancia de la protección de los trabajadores y la aplicabilidad de la legislación y las costumbres y prácticas establecidas. Los programas deberían hacer hincapié en determinadas categorías de trabajadores, como los jóvenes, las personas con discapacidad, los trabajadores de la economía informal y las personas ocupadas en modalidades contemporáneas de organización del trabajo, como la economía de plataformas digitales. Subrayó que el establecimiento de normas mínimas aceptables en esferas como los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, y las disposiciones en materia de seguridad social era fundamental para promover y hacer realidad la inclusión, utilizando como referencia las normas de la OIT.
57. El Vicepresidente trabajador observó que existían muchos puntos de acuerdo, en particular con respecto a la necesidad de leyes, políticas y reglamentos que apoyaran el objetivo de lograr una



protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz para todos. Dijo que compartía la preocupación expresada por muchos Gobiernos, en el sentido de que debían fortalecerse la protección de los trabajadores y el enfoque basado en los derechos para alcanzar una protección adecuada, inclusiva y eficaz para todos. Estaba de acuerdo en que una protección de los trabajadores inclusiva era un componente muy importante de la cohesión social; en la necesidad de que la OIT formulara más orientaciones e hiciera mayores esfuerzos en este terreno; y en la importancia de la libertad sindical, la responsabilidad de las empresas que ocasionaban riesgos y la transparencia salarial. Añadió que, aunque el establecimiento de salarios mínimos en muchos países resultaba alentador, estos seguían siendo insuficientes para asegurar un salario mínimo vital a los trabajadores y sus familias en la mayor parte del mundo, debido entre otras cosas al carácter restrictivo y al incumplimiento de la legislación. Era importante mejorar la adecuación de los salarios mínimos, reducir las exenciones discriminatorias y combatir el incumplimiento en las diversas modalidades de trabajo. El orador señaló que existía un claro acuerdo sobre la necesidad de abordar las formas inseguras de trabajo.

58. El Vicepresidente empleador manifestó su desacuerdo con la afirmación de que existía una «competencia a la baja», y señaló que era importante reconocer los avances logrados por los Gobiernos y las empresas en el respeto de los derechos humanos y la promoción de una conducta empresarial adecuada y responsable. Añadió que existía un amplio acuerdo y datos empíricos que avalaban el hecho de que las modalidades de trabajo diversas favorecían el trabajo decente, ya que brindaban acceso al mercado de trabajo. Ello era particularmente cierto en el caso de los países en desarrollo, lo que había dado lugar a que muchos Gobiernos invirtieran en competencias e infraestructuras digitales, como quedaba de manifiesto en las conclusiones del informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021 y reconocieron todos los mandantes del Grupo de Trabajo de la Discusión General sobre las desigualdades y el mundo del trabajo. Reiteró algunas de las prioridades del Grupo de los Empleadores y señaló que era necesario seguir reforzando la capacidad de las organizaciones de empleadores, reconocer las contribuciones positivas realizadas por los interlocutores sociales durante la pandemia de COVID-19 y las buenas prácticas específicas de la industria en materia de protección laboral, así como las políticas y actividades de capacitación en el lugar de trabajo. Por último, dijo que era importante reconocer el valor de las diferentes modalidades de trabajo y evitar las normativas restrictivas. También se requerían umbrales flexibles para asegurar la creación de empleo y el fomento de la productividad, así como políticas que promovieran el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Reiteró que no hacían falta nuevas normas internacionales del trabajo, sino que habría que centrarse en la aplicación efectiva de las normas existentes.



Discusión del punto 3

59. El Vicepresidente empleador señaló que, para lograr una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz, apoyada por empresas sostenibles, la OIT debería adoptar medidas urgentes. En primer lugar, dado que las empresas eran la principal fuente de creación de empleo y crecimiento económico, y que desempeñaban un papel fundamental en la protección laboral, los Gobiernos deberían promover un entorno favorable a la productividad, la innovación, la inversión y la competencia. El apoyo de la OIT a los mandantes nacionales debería tener en cuenta ese papel de las empresas a fin de formular políticas coherentes que promovieran un entorno propicio para las empresas sostenibles. Los Gobiernos deberían asegurar que la protección laboral no incrementara excesivamente el costo del empleo y fuera proporcional a los resultados deseados. Se deberían adoptar medidas para facilitar las

transiciones laborales y promover diversas modalidades de trabajo en lugar de medidas para limitar las transiciones y las modalidades de trabajo.

60. En segundo lugar, las medidas destinadas a asegurar una protección laboral adecuada deberían tener en cuenta la heterogeneidad de modelos y niveles. La relación de trabajo seguía siendo la principal manera de adquirir protección laboral y social, pero ese modelo de protección no podía trasladarse mecánicamente a otras formas de empleo o modalidades de trabajo. La extensión de la protección laboral a los trabajadores informales podría desincentivar la formalización, y ello iría en detrimento del Programa de Trabajo Decente. La OIT debería realizar un análisis de costos de la protección de los trabajadores, ya que ello permitiría que los mandantes determinaran la mejor combinación de políticas salariales, sociales y fiscales para asegurar una protección adecuada, inclusiva y sostenible en distintos mercados de trabajo y sistemas socioeconómicos.
61. En tercer lugar, se debía prestar atención a las personas que tenían más probabilidades de contar con una protección laboral inadecuada, en particular a los trabajadores de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), así como a las causas estructurales subyacentes de los déficits de protección, en especial la informalidad y una gobernanza deficiente. La imposición de multas a los empleadores frenaba la creación de empleo, dando lugar a un mayor desempleo y un menor acceso al empleo formal, lo que constituía un círculo vicioso. Las mipymes tenían dificultades para aplicar las disposiciones de protección laboral, ya que podían no alcanzar los niveles de protección previstos en la legislación laboral vigente u operar en la economía informal. La OIT debería realizar estudios sobre la mejor manera de lograr un equilibrio entre la necesidad de mejorar la protección de los trabajadores y la realidad a la que hacían frente los empleadores, especialmente las mipymes. Asimismo, la OIT debería elaborar herramientas que reforzaran la capacidad de las instituciones del mercado de trabajo y fortalecieran la capacidad de los servicios de inspección del trabajo para prevenir infracciones.
62. En cuarto lugar, la OIT debería seguir centrando la atención en los aspectos principales de la protección de los trabajadores, esto es, los tres pilares de la Declaración sobre la Justicia Social. La privacidad de los datos y el acceso a la justicia eran cuestiones pertinentes; no obstante, formaban parte de debates más amplios y no se limitaban únicamente a la protección de los trabajadores, ya que también eran aplicables a los empleadores. La OIT debía disponer de capacidad técnica para proporcionar datos y orientaciones a los mandantes sobre los mecanismos de fijación de los salarios, el tiempo de trabajo y la SST, y fomentar la creación de capacidad para formular mejores políticas. Más concretamente, era necesario actualizar la base de datos jurídicos sobre las condiciones de trabajo para que los responsables de la formulación de políticas pudieran conocer la manera en la que se estaban adaptando los marcos de protección de los trabajadores en otros países.
63. En quinto lugar, a fin de aprovechar las oportunidades que brindaba la digitalización, la OIT debería seguir examinando el papel de la tecnología, especialmente en relación con herramientas y soluciones para mejorar las condiciones de trabajo, aumentar la seguridad de los trabajadores y facilitar la aplicación efectiva de la normativa laboral. Los análisis de datos y las evaluaciones de riesgos basados en la tecnología podrían utilizarse para evaluar los accidentes del trabajo e identificar patrones y riesgos emergentes, lo que permitiría que los mandantes adoptaran medidas basadas en datos empíricos.
64. En sexto lugar, los Gobiernos y los interlocutores sociales debían plantear respuestas de política que proporcionaran una verdadera protección de los trabajadores, teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores y también las necesidades de los empleadores. Recordó la



necesidad de prestar una atención específica al diálogo social. Añadió que los sistemas de protección de los trabajadores y de protección social deberían ser ágiles y flexibles, y que habría que evitar la adopción de enfoques prescriptivos. Pidió a la OIT que fomentara la capacidad técnica de los mandantes y señaló que la elaboración de nuevas normas no era el único enfoque posible, ya que se podía aprovechar el corpus de normas del trabajo de la OIT.

65. Por último, dijo que la OIT debería fomentar la cooperación con otras organizaciones multilaterales sobre determinadas cuestiones importantes, como la fijación de los salarios y el tiempo de trabajo. Indicó que, en algunos países, esas organizaciones se estaban ocupando de cuestiones fundamentales relativas al trabajo al margen del diálogo social, lo que podría impedir el desarrollo de políticas inclusivas.
66. El Vicepresidente trabajador, reconociendo la importancia de las normas internacionales del trabajo para la formulación de marcos nacionales por parte de los Estados Miembros, reiteró que era importante seguir promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, en particular las relativas a los salarios mínimos, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva, la eficacia de la inspección del trabajo, y la igualdad de trato y de oportunidades. Instó a la Oficina a que implementara el programa centrado en las personas para el futuro decente del trabajo, que protegía los derechos fundamentales de los trabajadores y promovía unos salarios vitales adecuados, la limitación de las horas de trabajo, y lugares de trabajo seguros y saludables.
67. El orador dijo que era necesario realizar más esfuerzos para promover la relación de trabajo y combatir la clasificación errónea de los trabajadores, y la Oficina debería alentar la plena aplicación de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), que brindaba orientaciones sobre cómo luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas y prevenir el uso indebido de los acuerdos contractuales. También hacían falta más esfuerzos para promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, que preveían garantías contra el recurso abusivo a contratos temporales. Señaló asimismo la importancia del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94). Además, la OIT debería promover los procesos de ratificación en el marco de la aplicación de los PTDP.
68. En cuanto al cambio tecnológico y su repercusión en el mundo del trabajo, la OIT debería realizar una evaluación del impacto para determinar los efectos de la digitalización y la inteligencia artificial, incluida la gestión algorítmica, en la protección de los trabajadores. En cuanto al tiempo de trabajo, animó a que se celebrara la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que se había propuesto en la anterior discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores (2015) y señaló que el estudio de la OIT titulado *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, publicado recientemente, podría brindar información de referencia útil para esa discusión. Observó que en ese contexto se debería prestar particular atención al derecho a la desconexión. Acogía asimismo con agrado la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre la protección y la privacidad de los datos, la próxima discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado inscrita como punto en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y el proceso normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que comenzaría en la subsiguiente reunión de la Conferencia. Señaló que era importante que la Oficina realizara más estudios para preparar esas discusiones y le diera la prioridad necesaria al punto normativo.



69. Aunque en algunos países y regiones se habían implementado disposiciones de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, era necesaria una mayor coordinación internacional para asegurar la protección de los trabajadores en las cadenas de suministro. Invitó a la Oficina a examinar posibles formas de reforzar la protección de los trabajadores en el marco de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), entre ellas la práctica actual de incluir cláusulas laborales en los acuerdos comerciales y de inversión, y en los contratos celebrados por las autoridades públicas.
70. Instó a la OIT a redoblar su labor sobre el salario mínimo vital, y a discutir y adoptar una estrategia amplia para impulsar aún más el Programa de Trabajo Decente. Reafirmó la necesidad de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, como se había acordado en la Declaración del Centenario y en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021) (Llamamiento mundial a la acción). Dijo que la OIT debería elaborar una estrategia a este respecto, centrada en asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares, la protección contra la violencia y el acoso, una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, y la promoción de la inversión en la economía del cuidado. Hizo hincapié en la necesidad de prestar apoyo técnico a los países para reforzar la protección de los trabajadores inclusiva y sus dimensiones de género a través de los marcos de políticas nacionales, en particular los PTDP. Observó que la Oficina debería seguir proporcionando asistencia técnica para el diseño de instituciones de protección de los trabajadores y la formulación de medidas para extender la protección a los grupos actualmente excluidos. A fin de fortalecer la capacidad de los servicios de inspección del trabajo, se deberían promover e implementar las *Directrices de la OIT sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, adoptadas recientemente.
71. Señaló que la Oficina debería desarrollar métodos que ayudaran a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a responder a los cambios en la organización del trabajo y en las condiciones de trabajo que estaban generando riesgos psicosociales, estrés y problemas de salud mental relacionados con el trabajo, inclusive en los lugares de trabajo con un uso elevado de tecnologías de la información y las comunicaciones, y en la economía de plataformas. También se deberían proporcionar orientaciones para mejorar el acceso de los trabajadores y sus familias a mecanismos eficaces de reparación, sobre todo en los casos de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
72. Los sindicatos deberían participar de forma significativa en los programas de asistencia técnica y la organización de diálogos nacionales para determinar las prioridades y las áreas donde era necesario emprender reformas. Se deberían prever actividades de fortalecimiento de la capacidad para apoyar a los sindicatos en estas esferas.
73. Recordó que el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 instaba a mejorar la armonización y la coordinación de las políticas internas de la OIT para lograr una mayor coherencia, y señaló que ese era el enfoque que su grupo celebraba y apoyaba.
74. Por último, el orador se refirió al papel de liderazgo que la OIT desempeñaba en el sistema multilateral con respecto a la protección de los trabajadores, que se basaba en el reconocimiento de la Organización como centro de excelencia, así como en su estructura tripartita, su función en relación con las normas internacionales del trabajo, su mandato constitucional y su carácter de organismo responsable del ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente



para todos). Para concluir, dijo que la OIT debería tomar medidas para reforzar la cooperación internacional y la coherencia de las políticas a fin de promover un nivel mínimo de protección de los trabajadores, en particular con el Banco Mundial y en el seno de la Coalición Mundial para la Justicia Social.

75. La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que, tras las conclusiones de la primera discusión recurrente sobre la protección social, los Estados Miembros africanos habían puesto en marcha numerosas medidas e iniciativas, que continuarían en el futuro, con objeto de asegurar una protección adecuada e inclusiva para todos los trabajadores. Los actuales instrumentos jurídicos nacionales garantizaban la protección de los trabajadores. Los países africanos, al revisar esos instrumentos o preparar instrumentos nuevos, en colaboración con los interlocutores sociales, se aseguraban de su conformidad con las normas internacionales del trabajo, con apoyo de la OIT. En ese contexto, pidió un apoyo más proactivo por parte de las oficinas regionales y subregionales de la OIT para ayudar a los Estados Miembros a armonizar las legislaciones nacionales con las normas internacionales del trabajo.
76. Algunos Estados Miembros habían reforzado las disposiciones de protección social impidiendo el acceso a la contratación pública a aquellas empresas del sector formal que no cumplieran con sus obligaciones en materia de seguridad social. Varios Estados Miembros habían implementado políticas públicas para promover la transición de la economía informal a la economía formal y uno de sus fundamentos era el de asegurar, como mínimo, que los trabajadores estuvieran inscritos en los sistemas de seguridad social. Otros habían tomado medidas para incentivar el registro de los trabajadores domésticos; no obstante, todavía era necesario desplegar más esfuerzos para que los empleadores de trabajadores domésticos comprendieran la necesidad de declarar adecuadamente a esos trabajadores en las instituciones pertinentes de seguridad social.
77. Los Estados Miembros, que habían reafirmado su voluntad de garantizar la protección de los trabajadores migrantes, eran conscientes de que muchos de ellos se veían obligados a trabajar en la economía informal debido a que las políticas nacionales daban preferencia a los trabajadores jóvenes del país a fin de reducir las elevadas tasas de desempleo juvenil de muchos países africanos. Por último, dijo que su grupo acogía con satisfacción las medidas adoptadas por la OIT para reforzar la protección de los trabajadores y mejorar su vida y la de sus familias.
78. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que Albania, Armenia, Bosnia y Herzegovina, Georgia, la República de Moldova, Macedonia del Norte, Noruega y Türkiye, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, así como los miembros del Espacio Económico Europeo, suscribían su declaración. Observó que la discusión sobre la protección de los trabajadores se estaba llevando a cabo en una coyuntura de transición y en el contexto de varias crisis, y que ello debería reflejarse en las prioridades y las acciones futuras de la OIT.
79. En primer lugar, las discusiones normativas sobre el trabajo en plataformas deberían abordar los retos específicos a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas, como la falta de protección social y el escaso poder de negociación. También era necesario adoptar medidas con respecto a otras formas de empleo específicas, como los trabajadores por cuenta propia sin asalariados y los trabajadores con contratos no estándar, en particular para asegurar su acceso a la protección social. La Unión Europea acogía con agrado que se celebraran más discusiones y se formularan orientaciones sobre el teletrabajo y las formas híbridas de trabajo.



Era importante seguir intercambiando y recopilando datos sobre las oportunidades, los retos y la evolución del teletrabajo, y sobre el derecho a la desconexión.

80. En segundo lugar, la OIT debería seguir promoviendo convenios, protocolos y recomendaciones pertinentes, especialmente sobre los derechos fundamentales. A este respecto, destacó la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva. Fomentar el diálogo social tripartito y bipartito era decisivo para una protección de los trabajadores inclusiva y eficaz. También era importante en el contexto de un mundo del trabajo en evolución y para la protección de los trabajadores por cuenta propia sin asalariados.
81. En tercer lugar, señaló que combatir la discriminación en todas sus formas era un compromiso fundamental de la OIT y sus mandantes. Por lo tanto, la Organización debería redoblar las acciones para combatir todas las formas de discriminación, prestando una atención específica a las formas de discriminación múltiple e interseccional. La igualdad de género en el mercado de trabajo era esencial para el futuro del trabajo. A pesar de la adopción del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), setenta años atrás, y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), más de sesenta años atrás, todavía existía un desequilibrio entre hombres y mujeres con respecto al acceso al mercado de trabajo, la remuneración y una participación visible en la cadena de valor. El reparto equitativo de las responsabilidades, en el lugar de trabajo y con respecto a las tareas de cuidados, era esencial para alcanzar la igualdad de género. Así pues, la OIT debería intensificar su apoyo al reparto equitativo del trabajo no remunerado, inclusive mediante actividades de naturaleza normativa.
82. En cuarto lugar, observó que unos salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, eran una piedra angular del trabajo decente y la protección social. Eran esenciales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores y sus familias. Además, desempeñaban un papel decisivo para construir economías justas y resilientes, y promover un crecimiento inclusivo. Alentó a la OIT a promover mecanismos de fijación de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, en todo el mundo. Destacó asimismo la importancia de una negociación colectiva sólida y eficaz a este respecto, y dijo que aguardaba con interés los resultados de la labor de la OIT para contribuir a una mejor comprensión de los salarios vitales.
83. En quinto lugar, para avanzar hacia los objetivos de justicia social y trabajo decente para todos en todo el mundo era fundamental que la OIT contara con sistemas eficaces de control de la aplicación. Los mecanismos de control de la aplicación de la OIT, incluidos sus procedimientos de seguimiento y presentación de informes, desempeñaban un papel crucial para asegurar la implementación y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. A ese respecto, indicó que la Unión Europea y sus Estados miembros seguían insistiendo en que había que asegurar la continua independencia de la OIT, y cerciorarse de que la Organización contara con capacidades y recursos suficientes para cumplir su mandato de forma efectiva.
84. Por último, contar con políticas eficaces de control del cumplimiento también era fundamental para promover mercados de trabajo equitativos y que funcionen correctamente y combatir al mismo tiempo los abusos de los derechos laborales. A ese respecto, indicó que eran decisivas las políticas intergubernamentales, al igual que la cooperación eficaz entre las instituciones que velaban por el cumplimiento en los distintos niveles. Alentaba a la OIT a que promoviera el intercambio de mejores prácticas en esa esfera. Para concluir, dijo que la base de toda acción era la mejora y el intercambio de los conocimientos, y que las alianzas estratégicas con organizaciones internacionales eran fundamentales para impulsar el programa de protección de los trabajadores. Así pues, la OIT debería reforzar la coordinación y las sinergias con otras organizaciones internacionales.



85. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la OIT debería priorizar acciones específicas para promover la protección de los trabajadores y que era necesario que la OIT reforzara su marco normativo, evaluando y actualizando continuamente su conjunto de normas. En un mundo del trabajo en constante evolución, la OIT debería mantenerse receptiva y adaptable a los problemas laborales emergentes, como la economía de plataformas digitales, los avances tecnológicos, la naturaleza siempre cambiante de las relaciones de trabajo y la necesidad de una adaptación constante de los servicios de inspección del trabajo. Además, la OIT debería fomentar la coherencia política entre sus diversos objetivos estratégicos, en particular el trabajo decente y las empresas sostenibles, que estaban interconectados y se reforzaban mutuamente. Los países del GRULAC apoyaban el enfoque de la OIT centrado en las personas que integraba la protección de los trabajadores en los objetivos más amplios de la Organización, ya que ese enfoque permitiría que la OIT abordara mejor los problemas laborales de manera integral.
86. El orador dijo que la OIT tenía una oportunidad vital para promover la protección de los trabajadores en el contexto de los ODS. Los objetivos 5, 8 y 10 eran particularmente pertinentes para los derechos laborales, la igualdad de género y la justicia social. La OIT debería seguir colaborando activamente con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales para coordinar esfuerzos y movilizar recursos, dando prioridad a los jóvenes, las mujeres, los migrantes, los grupos étnicos y otros grupos vulnerables. Recordó que la Declaración de Filadelfia establecía que incumbía a la OIT examinar y considerar, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de la protección de los trabajadores, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero. Las iniciativas de colaboración, el intercambio de conocimientos y las campañas conjuntas eran iniciativas factibles que podían mejorar la repercusión y la eficacia de la labor de la OIT para promover la protección de los trabajadores y el avance de los ODS. Por último, destacó los logros alcanzados hasta el momento por los proyectos de cooperación Sur-Sur e instó a que se fortalecieran los programas de asistencia técnica de la OIT a los Estados Miembros en aquellas regiones que enfrentaban importantes desafíos laborales. Asimismo, reconoció la importancia de las iniciativas de cooperación técnica y desarrollo de la capacidad para fortalecer los sistemas legales y los procedimientos de inspección del trabajo.
87. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, reconociendo la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva para la protección de los trabajadores, encomió los recientes estudios de la OIT sobre la negociación colectiva, en particular el informe de referencia sobre el diálogo social (*Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*). Alentó a la OIT a seguir realizando estudios y difundiendo los resultados sobre el modo en que la libertad sindical y la negociación colectiva, así como diversas combinaciones de políticas salariales, de protección social y fiscales destinadas a los trabajadores, habían impulsado una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz en distintos contextos socioeconómicos. Alentó asimismo a la Oficina a que reforzara su capacidad para proporcionar orientaciones e información sobre cuestiones salariales, entre ellas mecanismos eficaces para asegurar que los trabajadores percibieran un salario vital estable y predecible.
88. Dijo que la labor de la Oficina en materia de protección de los trabajadores debería dar prioridad a las comunidades desatendidas, ya que eran las que tenían más probabilidades de quedar excluidas de las protecciones en vigor. La Oficina debería facilitar y alentar la recopilación de datos desglosados por comunidades desatendidas. Aguardaba con interés la próxima discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado, inscrita como



punto en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024), e insistió en la importancia de ese tema.

89. Señaló que la OIT debería realizar más estudios y dedicar más atención a la clasificación errónea de los trabajadores, así como a las estrategias conexas para formalizar el empleo informal y proporcionar protección a las modalidades atípicas de empleo. Alentó asimismo a que se continuara proporcionando asistencia técnica para el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores de la economía de plataformas y la economía del cuidado, así como de los trabajadores temporales y subcontratados. La protección de los trabajadores de la economía de plataformas debería ser el aspecto central de la discusión normativa de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que tendría lugar en 2025 y 2026. También dijo que la Oficina debería realizar más estudios y proporcionar más orientaciones sobre el modo de utilizar los sistemas automatizados, los algoritmos y la inteligencia artificial sin menoscabo de los derechos de los trabajadores.
90. La Oficina debería dedicar atención a la mejora de la protección de las trabajadoras, en particular de las mujeres con identidades interseccionales. También debería realizar estudios sobre las nuevas preocupaciones relacionadas con la SST, por ejemplo, en relación con el teletrabajo y las medidas para una transición justa. Por último, la oradora dijo que habría que propiciar una mayor colaboración con otras organizaciones multilaterales, a fin de promover la coherencia de las políticas y una mayor inversión para asegurar una protección de los trabajadores inclusiva y adecuada.
91. La miembro gubernamental de Türkiye señaló la importancia de prestar atención a la protección de los trabajadores teniendo en cuenta los cambios en las relaciones de trabajo, la automatización, la digitalización, el rápido desarrollo tecnológico y los crecientes desplazamientos masivos de personas que huían de la guerra y el terrorismo, lo que planteaba importantes retos para hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, los efectos negativos de la COVID-19 y el cambio climático, y el estancamiento de las economías, representaban un gran riesgo para el empleo y los mercados de trabajo en todo el mundo. Ayudar a que estos tiempos difíciles fueran superados por todos y velar por que en esta transición las oportunidades fueran superiores a las amenazas era una responsabilidad colectiva de los mandantes de la OIT.
92. Establecer y fortalecer los sistemas de salario mínimo y de protección social, así como promover el empleo pleno y el trabajo decente, eran dos factores de suma importancia para erradicar la pobreza, un problema mundial que estaba causando el debilitamiento de los mercados de trabajo y una distribución injusta de los salarios. Así pues, la OIT debería alentar el establecimiento de estructuras a nivel nacional con la participación de los interlocutores sociales para determinar políticas y medidas con miras a crear una cultura de la justicia social.
93. Ahora bien, habida cuenta de que los nuevos problemas de injusticia social no eran solamente de carácter nacional, para solucionarlos había que adoptar un enfoque holístico e integral en materia de políticas, sobre la base de un acuerdo general de promover las empresas y mantener un crecimiento sólido, sostenible e inclusivo. A este respecto, la oradora señaló que las actividades de asistencia técnica, investigación y fortalecimiento de capacidades de la OIT no solo prestarían un apoyo inestimable a los Estados Miembros en la tarea de aplicar y mejorar las medidas de protección de los trabajadores, sino que también les permitiría reforzar la legislación, las instituciones y las prácticas laborales, lo que en última instancia mejoraría los resultados de las sociedades en su conjunto. Para ayudar a los Estados Miembros a estructurar las políticas sería de mucha utilidad que la OIT siguiera realizando estudios y análisis de la situación posterior a la crisis centrados en los distintos modelos de economía



social y solidaria que se aplican en diferentes partes del mundo. La Memoria del Director General titulada *Promoción de la justicia social* (2023) contenía elementos que arrojaban claridad sobre el papel de la protección laboral en la promoción de la justicia social y que eran importantes para la formulación de políticas bien fundamentadas sobre la materia.

94. La miembro gubernamental del Reino Unido dijo que había que formular respuestas de política ambiciosas y tener en cuenta las repercusiones de varios cambios estructurales y a escala mundial, así como la interseccionalidad de las vulnerabilidades, las nuevas formas de trabajo y la digitalización. Para reducir las brechas de género en el mundo del trabajo era necesario abordar las normas de género y los obstáculos sistémicos y estructurales que impedían el acceso a empleos de calidad, además de adoptar un enfoque transformador en esta esfera. Por otra parte, habría que considerar la posibilidad de adoptar medidas de protección para los progenitores, como la licencia parental, y prestar apoyo en ámbitos como el cuidado infantil y otras áreas del trabajo de cuidados y la economía del cuidado, lo que incluía facilitar el acceso a infraestructuras y servicios de cuidado de larga duración. Tras señalar que su país acogía con satisfacción el examen de una versión revisada de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, la oradora indicó que había que procurar que dicha estrategia fuera complementaria de las estrategias nacionales de los Estados Miembros sobre la materia.
95. La OIT podía desempeñar un papel fundamental a través de iniciativas para comprender las complejidades del mercado laboral en continua evolución y las repercusiones que ello tenía para el logro de una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz. Así pues, estos conocimientos especializados podrían utilizarse para prestar apoyo a los mandantes mediante actividades de asistencia técnica adaptadas a las circunstancias específicas de cada uno, contribuyendo de este modo a la formulación y puesta en práctica de políticas y medidas para promover la protección de los trabajadores, y garantizando al mismo tiempo la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
96. La oradora indicó que era indispensable demostrar que el hecho de extender la protección de los trabajadores a los grupos con riesgo de exclusión y de combinar una protección laboral más eficaz con otros objetivos estratégicos contribuía a promover economías sostenibles que beneficiaban a los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. Los datos empíricos recopilados podrían aprovecharse para determinar e intercambiar mejores prácticas y estrategias, así como para presentar argumentos convincentes en favor de un enfoque sostenido sobre la protección de los trabajadores. Para ello era indispensable que la OIT utilizara los recursos disponibles de la forma más rentable posible y, al mismo tiempo, siguiera promoviendo alianzas con instituciones pertinentes y expertos sectoriales con objeto de establecer mecanismos de intercambio de información. Señaló que era importante compartir esos conocimientos con el conjunto del sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones clave para la mejora de la protección de los trabajadores. La definición clara de funciones, así como la formulación de una comprensión común de los desafíos y los factores que podían obstaculizar o propiciar la protección de los trabajadores, eran elementos que podían facilitar la coherencia de las políticas y la adopción de un enfoque coordinado. Por último, a fin de formular medidas pertinentes y adecuadas, la OIT podría potenciar su capacidad de anticipar nuevos avances y tendencias y determinar su posible impacto en la protección de los trabajadores.
97. El miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG) (Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, Omán y Qatar), señaló que la justicia social exigía la colaboración de todos los Estados Miembros para abordar los desafíos que se planteaban a



escala nacional, regional e internacional. Hizo referencia a los esfuerzos que estaban realizando los Estados Miembros del CCG en el ámbito de la protección de los trabajadores, en particular la labor para alcanzar los objetivos de la Declaración sobre la Justicia Social, a pesar de los desafíos y los cambios que estaban produciéndose, en particular los desafíos económicos, los cambios demográficos, el cambio climático y los cambios geoestratégicos.

98. Hizo hincapié en la importancia de la cooperación y señaló que, en el marco del Diálogo de Abu Dabi, los Estados del Golfo estaban participando en iniciativas multilaterales de reforma de la legislación y cooperación regional que tenían por objeto facilitar el acceso a la justicia y a los procedimientos de solución de conflictos. También se estaban realizando esfuerzos para reducir la discriminación por motivos de género, y mejorar la igualdad de género y la no discriminación. Señaló que la tecnología había permitido mejorar la SST y los mecanismos de protección de los trabajadores, pero reconoció que existía una brecha tecnológica y de conocimientos entre los trabajadores que era preciso abordar; la tecnología digital era necesaria y todas las personas deberían estar en condiciones de utilizarla y sacar provecho de ella. Además, dijo que existía una responsabilidad colectiva de reforzar la cooperación regional entre los países de origen y los países de destino de las migraciones laborales a fin de garantizar la protección de los trabajadores migrantes con ayuda de las tecnologías digitales. Indicó que los países del CCG preveían la cobertura de protección social y el salario mínimo para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Reafirmó el compromiso de los Estados miembros del CCG de desarrollar, en el marco de sus actividades de cooperación con las organizaciones internacionales, estructuras económicas que propiciaran economías más diversificadas y mejor preparadas para adaptarse a los cambios y transformaciones.
99. La miembro gubernamental del Canadá dijo que su país apoyaba el liderazgo de la OIT en la promoción de la protección de los trabajadores; señaló que la OIT debería seguir dando prioridad a las actividades de apoyo a los mandantes para la aplicación efectiva y el cumplimiento de la legislación laboral, así como para la formulación de políticas de protección laboral que permitieran responder a los nuevos desafíos. Esta labor podría incluir la utilización de las importantes capacidades y medios de investigación y análisis de la Organización para avanzar en la comprensión de las deficiencias en la protección de los trabajadores y determinar la forma más eficaz de abordar diversas cuestiones, como el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y la protección laboral de los trabajadores de la economía de plataformas digitales y los trabajadores remunerados y no remunerados del sector de los cuidados.
100. La OIT también debería seguir dando prioridad a la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, así como a la lucha contra la discriminación y la protección de todos los trabajadores contra la violencia y el acoso, en particular aquellos en situaciones de vulnerabilidad —por ejemplo, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y las personas LGBTIQI—. Para ello era necesario recopilar datos desglosados, reconsiderar los motivos de discriminación incluidos en las normas de la OIT y promover la cooperación con otras iniciativas, como la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. Hizo hincapié en que era importante trabajar en colaboración con la Organización Mundial del Comercio y las instituciones financieras internacionales a fin de garantizar una distribución justa de los beneficios del comercio en toda la sociedad, de conformidad con el objetivo de la Coalición Mundial para la Justicia Social de promover la coherencia de las políticas.
101. Por último, la oradora señaló que la OIT debería proseguir su labor encaminada a promover el diálogo social en todo el mundo y, con este fin, adoptar medidas para mejorar la independencia, representación y capacidad técnica de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.



102. La miembro gubernamental de Barbados dijo que habría que aprovechar la consideración del entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y derecho fundamental en el trabajo para emprender un examen a nivel regional y de los países de las condiciones generales de trabajo. Este esfuerzo debería ir acompañado de una campaña para promover la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Dijo que estaba de acuerdo con lo indicado en el párrafo 210 del Informe V preparado para la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*, en el sentido de que el entorno de trabajo seguro y saludable y las otras condiciones de trabajo están vinculados y se refuerzan mutuamente.
103. Señaló que también había que prestar atención al desarrollo de programas de promoción activa y para potenciar el nivel de participación en los regímenes de seguridad social. Pidió que la OIT prestara asistencia técnica para lograr que los regímenes de seguridad social contaran con todo lo necesario para responder a las necesidades actuales y que pudieran surgir en el futuro.
104. La colaboración continua con los asociados del sistema multilateral en esferas interrelacionadas era uno de los principales factores para fomentar la protección de los trabajadores. Hizo notar que para mejorar la participación de las mujeres en el empleo formal en condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres había que tomar medidas especiales, mientras que para garantizar el trabajo decente para todos era indispensable una labor de colaboración en el sistema multilateral.
105. La miembro gubernamental de Namibia observó que la protección laboral adecuada, inclusiva y eficaz era inseparable de las estrategias nacionales para generar empleo, proporcionar oportunidades, especialmente para los jóvenes, y promover la creación de empresas sostenibles y la ampliación de la negociación colectiva. Los mandantes eran conscientes de los objetivos generales, por ejemplo la extensión de protección social a los trabajadores de la economía informal; ahora bien, dado que la mayoría de los países en desarrollo estaban tropezando con dificultades para cumplir sus objetivos de política y enfrentando al mismo tiempo niveles elevados de informalidad, la oradora dijo que, a su juicio, había que centrarse prioritariamente en facilitar información sobre las iniciativas que habían resultado eficaces. La OIT se encontraba en una posición ideal para identificar y dar a conocer las iniciativas que habían arrojado buenos resultados. Se refirió a otras cuestiones que podrían resultar de interés para los mandantes, como los mecanismos de financiación de las iniciativas, el grado en que estas integraban el desarrollo de competencias y hasta qué punto dichos programas garantizaban salarios mínimos vitales, condiciones de trabajo decente y disposiciones relativas a la protección de los trabajadores. Observó que los mandantes también podían extraer enseñanzas de las iniciativas que no habían arrojado buenos resultados.
106. La oradora indicó que todas estas necesidades podían abordarse mediante la creación de un observatorio integrado sobre protección laboral o un sitio web interactivo. El observatorio también debería proporcionar información sobre la función de las consultas tripartitas o el diálogo social en el diseño y seguimiento de los programas, además de funcionar como plataforma de comunicación entre los mandantes o con los responsables de cada programa y para solicitar asesoramiento a los expertos.
107. Indicó que la OIT podía contribuir a la ampliación y coordinación de las actividades de investigación relacionadas con la protección de los trabajadores mediante la creación de una red y una base de datos interactivas que abarcarían universidades, miembros del mundo



académico, investigadores independientes, unidades de investigación e instituciones públicas nacionales e internacionales. Sugirió que la red podría formar parte de la Coalición para la Justicia Social. Además, la plataforma podría prever el establecimiento de alianzas con otras organizaciones multilaterales, en consonancia con los ODS 5, 8 y 10. Por último, señaló que las investigaciones en áreas prioritarias podrían financiarse con fondos mancomunados o aportaciones de los donantes.

- 108.** El miembro gubernamental de Honduras observó que la cooperación técnica de la OIT era un elemento clave para apoyar a los Estados Miembros en la producción de datos estadísticos de calidad y la formulación de políticas públicas para garantizar que las nuevas formas de trabajo estuvieran amparadas por las normas relativas al trabajo decente. También dijo que era importante contar con orientaciones para garantizar la protección de los teletrabajadores. En cuanto al papel de la OIT en el fortalecimiento del sistema multilateral, señaló que, además de fomentar la protección de los trabajadores en el contexto de los ODS, era fundamental que la Oficina mantuviera una relación cercana con el sistema universal de protección de los derechos humanos, en particular con respecto a los grupos vulnerables y socialmente excluidos del mercado laboral.
- 109.** El miembro gubernamental de Zimbabwe indicó que la OIT podía desempeñar un importante papel en el logro de una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz mediante iniciativas sobre aplicación de normas y actividades de investigación y asistencia técnica. La aplicación de normas era particularmente importante, habida cuenta de que varios Estados Miembros que habían ratificado convenios pertinentes no habían conseguido ajustar la legislación y las prácticas nacionales de conformidad con las disposiciones de los convenios correspondientes. La OIT debería seguir reforzando su papel en la prestación de asistencia técnica y el desarrollo de capacidades, así como dar prioridad a la promoción del diálogo social nacional y a iniciativas concretas para el establecimiento y fortalecimiento de alianzas de colaboración. Tras destacar la importancia de la creación de empleos decentes para propiciar un crecimiento económico sostenible, el orador hizo hincapié en que también había que alentar la creación de empleos decentes y productivos en las pymes, entre otras cosas a través de la formalización de estas empresas. El principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, al igual que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, debería garantizarse a todos los trabajadores —hombres, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad— con independencia del sector de actividad en que estuvieran ocupados.
- 110.** Señaló que, en ocasiones, el proceso de desarrollo institucional de medidas de protección de los trabajadores, sobre todo de protección social, no se articulaba correctamente y daba lugar a políticas inadecuadas e ineficaces que socavaban la capacidad legislativa para responder a la evolución de las necesidades en materia de protección laboral. El mundo del trabajo estaba cambiando y planteando una serie de desafíos. Así, por ejemplo, la transformación de las empresas se vería determinada en el futuro por la transición verde, los cambios tecnológicos, las transformaciones de las cadenas de suministro y la evolución de las expectativas de los consumidores, que propiciarían el surgimiento de nuevos puestos de trabajo en todos los sectores de actividad. El orador señaló que la aplicación de las competencias cognitivas a la solución de problemas complejos era un fenómeno que adquiriría cada vez mayor importancia y se preguntó si la transición relativa a las competencias iba a tener un carácter neutral con respecto a variables como el género, la discapacidad y la edad.
- 111.** La representante del Gobierno de Egipto acogió con satisfacción el hecho de que el informe hiciera hincapié en los grupos marginados y vulnerables. Observó que Egipto estaba prestando especial atención a la protección de los trabajadores y realizando esfuerzos para extender al sector informal las medidas de protección. Indicó que los programas de seguridad



social habían sido incorporados en el programa de políticas del país, que preveía la creación de una nueva unidad encargada de todo lo relacionado con la protección social de los trabajadores con discapacidad y los trabajadores de la economía informal. El salario mínimo era obligatorio en el sector privado y se habían adoptado medidas para mitigar el impacto que una intervención de esta naturaleza podría tener en los sectores más frágiles y en las mujeres. La oradora señaló que su Gobierno estaba intentando generalizar la protección en una coyuntura de evolución continua del mundo del trabajo; por último, indicó que había que reforzar el papel de la OIT en el sistema multilateral.

112. La miembro gubernamental de la Argentina encomió la labor de la OIT para promover la protección inclusiva, adecuada y eficaz de los trabajadores, en particular de los grupos vulnerables. Señaló que las sociedades enfrentaban grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, los niveles de desempleo, la vulnerabilidad ante crisis externas y el aumento del trabajo en la economía informal, todo lo cual influía en la relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Hizo referencia a la Declaración de Filadelfia, donde se indicaba que el trabajo no era una mercancía y que todos los seres humanos tenían derecho a perseguir su bienestar material en condiciones de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. La insostenibilidad de la deuda externa estaba incidiendo negativamente en la estructura productiva y restringiendo la capacidad soberana de los países para adoptar medidas y políticas que brindaran seguridad económica a los trabajadores en igualdad de oportunidades. Observó que, conforme a la Declaración de Filadelfia, los programas y medidas deberían dar prioridad a intervenciones económicas y financieras que mejoraran la protección de los trabajadores y promovieran normativas internacionales sólidas y claramente definidas que apoyaran la creación de empleo decente.
113. La oradora observó que, pese a los esfuerzos desplegados para promover la ratificación de los convenios, la tasa de ratificación de dos convenios fundamentales, a saber, el Convenio núm. 155 y el Convenio núm. 187, seguía siendo insuficiente. Por último, dijo que habría que considerar la posibilidad de incluir el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) entre los convenios fundamentales.
114. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán hizo referencia a los importantes cambios ocasionados por los déficits de competencias en un mundo del trabajo en continua evolución e hizo hincapié en que era importante promover las innovaciones relacionadas con el mercado de trabajo. Mencionó las medidas que su Gobierno había adoptado con el objeto de apoyar y empoderar a los grupos vulnerables, en particular las mujeres cabeza de familia y las personas con discapacidad, y promover la justicia social y el empleo. Explicó que las medidas buscaban potenciar la autonomía financiera y promover el acceso a servicios de microfinanzas de determinados grupos vulnerables, como las mujeres y los jóvenes, así como mejorar los medios de vida, el empleo y las competencias. Además, indicó que el Gobierno había promulgado legislación para garantizar la protección de niños y adolescentes y prevenir el trabajo infantil. La oradora también señaló que se habían adoptado medidas para fortalecer el sistema de protección social, así como medidas relativas a la vivienda y medidas de lucha contra la pobreza; por último, indicó que se habían realizado avances con respecto al acceso a información y la reducción de la tasa de desempleo, sobre todo de las mujeres cabeza de familia.
115. El Vicepresidente empleador reiteró el compromiso de su grupo de alcanzar un resultado equilibrado basado en el consenso; se mostró de acuerdo con el objetivo de promover la protección laboral; sin embargo, observó que para alcanzar ese objetivo había que adoptar al mismo tiempo medidas para crear empleo productivo, facilitar las transiciones laborales, promover diversas modalidades de trabajo y fomentar la innovación, las inversiones y la formación de capital. Reiteró que había que llevar a cabo estudios sobre el costo de las



medidas de protección laboral y sobre la mejor manera de lograr un equilibrio entre una protección laboral inclusiva y los problemas que ello planteaba a los empleadores y a las pymes en particular. Indicó que la OIT debía dar prioridad a las principales dimensiones de la protección laboral y reforzar la capacidad de los mandantes para formular políticas y medidas normativas más eficaces en materia de protección.

116. Con respecto a las oportunidades que ofrecía la digitalización, dijo que su grupo consideraba que la OIT debería seguir examinando el papel crucial y positivo que desempeñaba la tecnología, y observó que los Gobiernos eran de la misma opinión.
117. En cuanto a las medidas para lograr una respuesta de política más eficaz, dijo que había que evitar la utilización de conceptos controvertidos que fueran sesgados, no estuvieran basados en datos empíricos y no hubieran sido objeto de un consenso tripartito. En relación con la extensión de la protección laboral a todos los trabajadores, indicó que antes que nada había que abordar las causas profundas y determinar los niveles apropiados de protección en función de los contextos nacionales, habida cuenta de que era económicamente insostenible transponer a todos los trabajadores las medidas tradicionales de protección laboral. Por otra parte, en lugar de «trabajo precario» o «formas atípicas de empleo» era mejor utilizar la expresión «modalidades de trabajo», que no solo figuraba en la Declaración del Centenario sino que además ponía de relieve el papel positivo de las diversas formas de trabajo como trampolín hacia el empleo.
118. Respecto al salario mínimo vital, recordó que el Convenio núm. 131, con el concepto de salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado, representaba el planteamiento acordado por la OIT en relación con el salario mínimo.
119. En cuanto al derecho a la desconexión, dijo que no había una solución única al respecto y que no debería establecerse un nuevo derecho o enfoque basado en los derechos; las reglamentaciones deberían otorgar mayor flexibilidad y autonomía y mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.
120. Respecto a la referencia a la aplicación obligatoria de la diligencia debida en materia de derechos humanos, dijo que ello no iba a resolver la causa profunda de los déficits de trabajo decente, que tenían que ver con lagunas en la aplicación y el cumplimiento de la legislación a nivel de los países. En cuanto al trabajo en plataformas digitales, señaló que la OIT iba a iniciar un proceso normativo específico a partir de 2025 y había que procurar no influir en los resultados de esos debates.
121. El Vicepresidente trabajador acogió con satisfacción muchas de las propuestas constructivas que se habían formulado, incluida la propuesta del Grupo de los Empleadores de actualizar la base de datos de la OIT sobre la protección de los trabajadores, en particular la información sobre los salarios, así como de llevar a cabo más estudios sobre el impacto de la digitalización en la protección de los trabajadores. Ahora bien, no estaba de acuerdo con los planteamientos relativos a la promoción de diversas modalidades de trabajo, sobre todo si ello implicaba menos derechos y protecciones; la proliferación de las formas de trabajo inseguras y las formas atípicas de empleo, al igual que el aumento del falso trabajo por cuenta propia, habían generado importantes asimetrías en la protección de los trabajadores, lo que a su vez había acentuado la inseguridad financiera de los trabajadores y potenciado las desigualdades. Tomó nota con interés de la propuesta sobre la forma en que la contratación pública podía promover el cumplimiento de los derechos laborales y, a este respecto, dijo que consideraba acertada la idea de que la OIT realizara estudios adicionales sobre la forma en que aplicaban este enfoque los Estados Miembros. Coincidió en que era necesario avanzar en la discusión normativa sobre los trabajadores de plataformas, insistiendo entre otras cosas en la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social, así como en la propuesta relativa a la recopilación de



datos adicionales y la formulación de directrices relacionadas con el teletrabajo y el derecho a la desconexión.

- 122.** Dijo que también estaba de acuerdo con la propuesta de que la OIT intensificara su labor en torno a los salarios mínimos adecuados y prosiguiera su labor de investigación y apoyo a los países para definir los salarios mínimos vitales; a este respecto, recordó que en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se había acordado un ambicioso plan de trabajo que debía implementarse. Destacó la importancia del informe de referencia de la OIT sobre el diálogo social y acogió con satisfacción la propuesta de realizar más estudios sobre el diálogo social y la negociación colectiva. Reiteró que su grupo consideraba que el programa de investigaciones de la OIT debía incluir la publicación periódica anual del informe de referencia sobre el diálogo social. Hizo hincapié en la función de liderazgo que la OIT desempeñaba dentro del sistema multilateral en la promoción de la protección de los trabajadores y la justicia social.

Discusión del proyecto de conclusiones

- 123.** El Presidente presentó el proyecto de conclusiones y señaló que se habían presentado [136 enmiendas](#) para su examen. Las enmiendas que abordaban puntos del proyecto de conclusiones y que seguían entre corchetes tendrían prioridad en el orden de la discusión.
- 124.** Antes de pasar al examen del proyecto de conclusiones, el Vicepresidente empleador deseó manifestar el profundo descontento y decepción de su grupo porque el Grupo de los Trabajadores y los representantes de la Unión Europea y del GRULAC habían presentado enmiendas a un texto que ya había sido acordado por el grupo de redacción cuya responsabilidad consistía en elaborar un primer texto para someterlo al examen de la Comisión. Durante los dos días de labores, el grupo de redacción logró avanzar a buen ritmo y pudo llegar a acuerdos gracias al compromiso y la disciplina que mostraron todas las partes. Asimismo, destacó la importancia de negociar de buena fe para alcanzar el consenso, principio fundamental que el Grupo de los Empleadores siempre había respetado, promovido y defendido y lo seguiría haciendo. Con pleno conocimiento del Reglamento, hizo hincapié en que el Grupo de los Empleadores entendía que los miembros del grupo de redacción no podían enmendar ninguna parte del texto que ya hubiese sido acordada porque de lo contrario se echarían por tierra los progresos alcanzados. Por esta razón, su grupo respetaba el trabajo realizado y se abstenía de presentar enmiendas al texto ya acordado. Manifestó la gran decepción de su grupo porque no solo se habían presentado enmiendas a partes del texto ya acordadas sino que además eso se había hecho con la intención de volver a abrir el debate sobre cuestiones controvertidas con respecto a las cuales era muy poco probable llegar a un compromiso. El orador expresó su profunda preocupación porque esta práctica pudiese sentar un precedente peligroso y puso en entredicho la propia pertinencia de los grupos de redacción para futuras reuniones de la Conferencia. Indicó que su grupo se reservaba el derecho de actuar en consecuencia en futuras reuniones de la Conferencia.

Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

Título

- 125.** El título «Proyecto de conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores» fue adoptado en su forma original.



Parte I. Contexto, progresos y desafíos

Título

- 126.** El título de la parte I «Contexto, progresos y desafíos» fue adoptado en su forma original.

Sección. Contexto

Título

- 127.** El título de la primera sección «Contexto» fue adoptado en su forma original.

Punto 1

- 128.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda (A.1) para sustituir «y la crisis del costo de la vida» por «y las crisis económicas y financieras que afectan al costo de la vida», a fin de precisar las crisis que incidían en el costo de la vida.
- 129.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda (A.1).
- 130.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la enmienda.
- 131.** La enmienda fue adoptada
- 132.** El punto 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 2

- 133.** El punto 2 fue adoptado en su forma original.

Punto 3

- 134.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.28) para añadir «y de la productividad» de modo tal que la frase dijera: «Es decisiva para lograr el trabajo decente y contribuir a la justicia social y la paz social, para asegurar una distribución justa de los frutos del progreso y de la productividad para todos y para reducir las desigualdades». La enmienda tenía por objeto poner de relieve que, en un contexto de desigualdad de ingresos, sería muy importante que tanto los frutos del progreso como de la productividad se repartieran de forma más justa.
- 135.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda (A.28) e hizo referencia a la parte III de la Declaración de Filadelfia, en la que se indicaba que había que «garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso». Los frutos de la productividad eran necesariamente compartidos, ya que implicaban ganancias para los empleadores, los trabajadores y las comunidades locales y nacionales; sin embargo, no era conveniente abordar la justicia redistributiva en el apartado en cuestión.
- 136.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. La repartición de las ganancias derivadas de la productividad era una característica fundamental de una sociedad justa, y la redacción propuesta no era necesariamente nueva. De hecho, en la parte II, sección A, ii) de la Declaración del Centenario, se exhortaba a «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal



y una distribución equitativa de los beneficios para todos». Sobre esa base, el orador propuso una subenmienda para insertar «y del aumento» o «y del crecimiento» antes de «de la productividad».

137. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda con una redacción muy similar a la de la Declaración del Centenario, y propuso insertar, entre «los frutos del progreso» y «para todos», «el aprovechamiento de todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad».
138. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó esa subenmienda, ya que cambiaría el sentido de la oración. Sin embargo, podía apoyar la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
139. La representante adjunta del Secretario General indicó que en el punto 23, a) de las [Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo](#) (2021) figuraba «permite lograr un reparto justo de los aumentos de la productividad».
140. El Vicepresidente empleador se mostró de acuerdo con el uso de «y del crecimiento».
141. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
142. La miembro gubernamental del Canadá presentó una enmienda (A.10), también en nombre de Türkiye y los Estados Unidos, para añadir «inclusiva», de modo que la frase dijera «Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz», en consonancia con el tema de la discusión.
143. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
144. La enmienda fue adoptada.
145. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.
146. La primera sección fue adoptada en su forma enmendada.

Sección. Progresos y desafíos

Título

147. El título de la segunda sección «Progresos y desafíos» fue adoptado en su forma original.

Punto 4

148. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.93) para añadir «, aunque persisten algunos desafíos y han surgido otros nuevos» al final de la primera oración del punto 4 con objeto de matizarla, dado el panorama de progresos desiguales en materia de protección de los trabajadores al que se aludía en el Informe V (Rev.) y en otros informes de la OIT. Concretamente, la tendencia apuntaba hacia el empleo temporal; muchos países habían adoptado salarios mínimos, pero el último Informe Mundial sobre Salarios indicaba que los salarios reales estaban disminuyendo. El orador señaló que la inflación y la crisis del costo de la vida estaban poniendo en peligro la adecuación de los salarios mínimos. Prevalecía el incumplimiento de los salarios mínimos y, como se destacaba en el Informe V (Rev.), también persistían la violencia y el acoso. Por tanto, estaba claro que seguían existiendo desafíos y que habían surgido otros nuevos.
149. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que añadía matices negativos a un apartado centrado en los progresos.



150. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la enmienda.
151. El Vicepresidente trabajador señaló que la enmienda guardaba coherencia con el título de la sección, «Progresos y desafíos», ya que señalaba los desafíos pendientes y los desafíos nuevos que habían surgido desde la discusión anterior. No se trataba de una formulación negativa ni positiva; era simplemente una constatación de los hechos para reflejar la situación en el mundo.
152. El Vicepresidente empleador observó que, si bien el título de la sección era «Progresos y desafíos», solo en unos pocos puntos de la sección se reflejaban los progresos realizados. La enmienda propuesta crearía un desequilibrio en el texto y podría dar mayor énfasis a los desafíos que a los progresos.
153. La representante del Secretario General propuso que se añadiera un punto y seguido después de «por los interlocutores sociales» y comenzar una nueva oración con «No obstante, persisten algunos desafíos y han surgido otros nuevos».
154. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
155. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
156. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.38) y señaló que su grupo prefería la siguiente redacción: «Sin embargo, la ralentización mundial de la productividad de la mano de obra y la reasignación de trabajadores a sectores económicos de baja productividad reducen la participación de los trabajadores en los frutos del progreso derivados de la actividad económica» porque ambos factores eran la causa principal de la reducción de la participación de los trabajadores en los frutos del progreso. El Banco Mundial y la OCDE habían puesto de relieve una ralentización del crecimiento de la productividad desde 2009 y especialmente en 2019 con la pandemia de COVID-19. Además, había otros factores que afectaban a los países en desarrollo de África, Asia y América Latina, como el elevado nivel de empleo informal, que se traducían en una productividad baja.
157. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
158. El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentaron dos enmiendas idénticas (A.94) (A.2) para añadir, después de «que son decisivas para reducir las desigualdades.», «Sin embargo, la falta de adecuación y de una aplicación eficaz de los salarios mínimos sigue siendo un desafío en muchos países, lo que contribuye al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Además, la participación de los trabajadores en las ganancias derivadas de la actividad económica ha seguido disminuyendo, mientras el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del aumento de la productividad».
159. El Vicepresidente trabajador explicó que su grupo se había opuesto a la enmienda formulada por el Grupo de los Empleadores (A.38) para suprimir la referencia a la falta de adecuación y de una aplicación efectiva de los salarios mínimos, ya que se consideraba que los salarios mínimos eran fundamentales para la protección de los trabajadores. La Comisión debería reconocer que los salarios no habían seguido el ritmo de la actividad económica y de la productividad, como señalaban numerosos miembros de círculos académicos e instituciones internacionales, tanto en las economías en desarrollo como en las avanzadas, y como se afirmaba en varios informes de la OIT y de la OCDE. El orador señaló además que la posición del Grupo de los Empleadores parecía basarse principalmente en la situación derivada de la



COVID-19, pero esa crisis había durado relativamente poco tiempo. Por consiguiente, no apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

160. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó las enmiendas (A.94) (A.2) presentadas por el Grupo de los Trabajadores y por el GRULAC.
161. La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron las enmiendas del Grupo de los Trabajadores y del GRULAC.
162. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «adecuación y» antes de «de una aplicación eficaz de los salarios mínimos». En el contexto del párrafo en cuestión, no quedaba claro el concepto de adecuación, que dependía de muchas circunstancias y, sobre todo, del nivel de desarrollo de cada país.
163. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.
164. Las dos enmiendas fueron adoptadas y, por consiguiente, otra enmienda (A.38) fue desestimada.
165. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.27) para desplazar la expresión «el pago de los salarios por medios digitales» que figuraba en la tercera oración del párrafo a una parte anterior del mismo, de modo que dijera lo siguiente: «También se han adoptado medidas para hacer frente al impago de los salarios, inclusive mediante su pago por medios digitales, y para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas a través de medidas de transparencia salarial.».
166. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
167. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda, pero propuso una subenmienda para sustituir «medios digitales» por «sistemas bancarios y digitales». La oración subenmendada quedaría de la siguiente manera: «También se han adoptado medidas para hacer frente al impago de los salarios, inclusive mediante su pago por sistemas bancarios y digitales.».
168. La miembro gubernamental de Türkiye apoyó la enmienda.
169. El Vicepresidente trabajador solicitó que se aclarara el razonamiento para incluir la referencia al pago por sistemas bancarios.
170. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, explicó que el propósito era asegurarse de la inclusión del sistema bancario en los pagos de los salarios y de que la referencia a los medios digitales no diera lugar a una interpretación errónea con respecto al pago de los salarios en forma de criptomoneda, por ejemplo.
171. El Vicepresidente empleador señaló que apoyaba la subenmienda y que la idea era destacar el papel de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la protección del pago de los salarios.
172. El Vicepresidente trabajador indicó que su grupo no podía aceptar ninguna referencia al pago de los salarios en forma de monedas que no fueran de curso legal, como las criptomonedas.
173. La representante del Secretario General explicó que la cuestión era asegurar el pago efectivo de los salarios y su trazabilidad. El pago de los salarios a través de cuentas bancarias aseguraba eso precisamente. Los pagos digitales incluían métodos nuevos, como PayPal y la banca telefónica, que permitían abonar los salarios en una moneda de curso legal y facilitaban la



trazabilidad, de ahí que proporcionaran una mayor seguridad. Dichos pagos no hacían referencia a monedas nuevas como las criptomonedas.

- 174.** El Vicepresidente trabajador, tras escuchar las aclaraciones, apoyó la subenmienda.
- 175.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 176.** El punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 5

- 177.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.39) para suprimir «para» antes de «lograr» e insertar «y una de las causas profundas que impide» después de «obstáculo importante». El objetivo de la enmienda era hacer hincapié en el impacto de la informalidad en la consecución y la garantía efectivas de la protección de los trabajadores.
- 178.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 179.** El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda y señaló que estaba de acuerdo en que la informalidad era una importante causa profunda que había que abordar.
- 180.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda.
- 181.** La enmienda fue adoptada.
- 182.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.40) para insertar «y la gran mayoría de microempresas y pequeñas y medianas empresas» después de «2 000 millones de trabajadores». El objetivo de la enmienda era llamar la atención sobre la incidencia de la informalidad y su repercusión en las mipymes.
- 183.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda (A.40). Explicó que este punto hacía referencia a las dificultades de los trabajadores en la economía informal para hacer efectivos sus derechos laborales y obtener medios de sustento. Las empresas, por su parte, no tenían derechos laborales ni tenían que obtener medios de sustento. Además, con arreglo a la Recomendación núm. 204, la expresión apropiada para hacer referencia a las empresas de la economía informal era «unidades económicas».
- 184.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda y explicó que el punto hacía referencia a la repercusión de la informalidad en los derechos y protecciones de los trabajadores. Recordó a la Comisión que la cuestión de las mipymes podía abordarse en otra enmienda que iba a examinarse más adelante.
- 185.** El Vicepresidente empleador observó que la Recomendación núm. 204 era aplicable a las microempresas y pequeñas empresas, y señaló que las normas internacionales del trabajo, incluido el derecho de libertad de asociación y libertad sindical, también eran aplicables a los empleadores. No obstante, dijo que estaba dispuesto a retirar la enmienda, siempre que se adoptara otra enmienda (A.42) presentada por su grupo.
- 186.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.42) para insertar «La economía informal tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los Gobiernos» después de «ha ido en aumento.».
- 187.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire apoyaron la enmienda. La miembro gubernamental de Suecia,



hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, declaró que apoyaría la enmienda siempre que no se modificara nada más en el texto del punto.

188. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas,» después de «empresas sostenibles,».
189. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda en su forma subenmendada y propuso a su vez otra subenmienda para sustituir «en particular» por «incluidas», ya que probablemente esta redacción era más precisa.
190. Un miembro de la secretaría confirmó que el término «incluidas» reflejaba más precisamente el grado en que la informalidad incidía en las mipymes.
191. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda y retiró la subenmienda que había presentado su grupo (A.40).
192. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
193. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.41) para suprimir «, cuando los tienen; además, la informalidad entre los trabajadores autónomos ha ido en aumento» después de «derechos y protecciones limitados». Explicó que la referencia a los trabajadores autónomos y al grado de protección de que gozaban debería definirse a nivel de los países.
194. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Observó que la expresión «cuando los tienen» reflejaba el hecho concreto de que muchos trabajadores de la economía informal sencillamente carecían de derechos y protecciones. Pidió a la secretaría que aclarara si efectivamente existían datos que demostraran el incremento de la informalidad entre los trabajadores autónomos.
195. La representante del Secretario General confirmó que los estudios realizados por la OIT efectivamente habían documentado un incremento de la informalidad entre los trabajadores autónomos.
196. La miembro gubernamental de Côte d'Ivoire y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyaron la enmienda.
197. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
198. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.43) para sustituir «La protección de los trabajadores sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar para los trabajadores autónomos, inclusive para muchos en la economía formal» por «Las brechas en materia de protección de los trabajadores siguen siendo una realidad para algunos trabajadores autónomos». Argumentó que los trabajadores autónomos no tenían una relación empleador-trabajador que estableciera obligaciones por parte del empleador con respecto a la protección de los trabajadores de esta categoría. Así pues, la universalización y la extensión de la protección a los trabajadores autónomos plantearía dificultades.
199. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
200. El miembro gubernamental de los Estados Unidos se mostró de acuerdo en que había que indicar que la protección de los trabajadores seguía siendo un objetivo difícil de alcanzar en el caso de algunos, aunque tal vez no todos, los trabajadores autónomos en la economía informal. Presentó una subenmienda para mantener la redacción original del proyecto de conclusiones, sustituyendo «muchos» por «algunos», de manera que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «La protección de los trabajadores sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar para los trabajadores autónomos, inclusive para algunos en la economía formal.».



- 201.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 202.** La miembro gubernamental de Türkiye apoyó la subenmienda.
- 203.** El Vicepresidente trabajador presentó otra subenmienda para insertar «algunos» antes de «trabajadores autónomos». Declaró que, de adoptarse, apoyaría la enmienda en su forma subenmendada.
- 204.** Tras una pregunta formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, el Vicepresidente trabajador presentó una nueva subenmienda para sustituir «algunos» por «muchos,» de manera que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «La protección de los trabajadores sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar para muchos trabajadores autónomos, inclusive para algunos en la economía formal».
- 205.** El Vicepresidente empleador propuso una nueva subenmienda para sustituir «sigue» por «puede seguir», de manera que la oración subenmendada quedara formulada en los siguientes términos: «La protección de los trabajadores puede seguir siendo un objetivo difícil de alcanzar para muchos trabajadores autónomos, inclusive para algunos en la economía formal».
- 206.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores. Como la protección de los trabajadores incluía muchas cuestiones que, como el salario mínimo, la SST y la licencia de maternidad, seguían siendo un objetivo difícil de alcanzar para los trabajadores autónomos, el texto que se proponía haría que la formulación fuera objetivamente incorrecta. Pidió a la secretaría que aclarara cuál de las dos formulaciones, «inclusive para algunos en la economía informal» o «inclusive para muchos en la economía informal» reflejaría con mayor precisión la situación objetiva al respecto.
- 207.** La representante del Secretario General explicó que el 47 por ciento de la población ocupada a nivel mundial eran trabajadores autónomos, de los cuales el 80 por ciento formaba parte de la economía informal. En consecuencia, consideraba que sería más preciso indicar que la protección de los trabajadores era un objetivo difícil de alcanzar para algunos trabajadores autónomos y que, por el contrario, era un objetivo más difícil de alcanzar para muchos trabajadores autónomos en la economía informal.
- 208.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la subenmienda para sustituir «sigue» por «puede seguir», pero apoyó la subenmienda presentada por el Vicepresidente trabajador para modificar el texto de modo que quedara formulado en los siguientes términos: «La protección de los trabajadores sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar para muchos trabajadores autónomos, inclusive para algunos en la economía formal».
- 209.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y no se opuso a la subenmienda para sustituir «sigue» por «puede seguir».
- 210.** El Vicepresidente empleador presentó otra subenmienda para sustituir «objetivo difícil de alcanzar» por «desafío» e indicó la posibilidad de retirar la anterior subenmienda para sustituir «sigue» por «puede seguir». Así pues, la oración enmendada quedaría formulada en los siguientes términos: «La protección de los trabajadores sigue siendo un desafío para muchos trabajadores autónomos, inclusive para algunos en la economía formal».
- 211.** El Vicepresidente trabajador señaló que, en caso de adoptarse la propuesta de sustituir «objetivo difícil de alcanzar» por «desafío», habría que suprimir los calificativos «muchos» y «algunos».



212. El miembro gubernamental de las Bahamas observó que, de suprimirse ambos calificativos, la oración resultaría entonces objetivamente incorrecta ya que haría referencia a todos los trabajadores autónomos.
213. El miembro gubernamental de Zimbabwe indicó que prefería que no se sustituyera «sigue» por «puede seguir».
214. La miembro gubernamental de Barbados y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la subenmienda presentada por el Vicepresidente empleador para sustituir «objetivo difícil de alcanzar» por «desafío».
215. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para suprimir el segundo calificativo, de modo que la oración quedara formulada en los siguientes términos: «La protección de los trabajadores sigue siendo un desafío para muchos trabajadores autónomos, inclusive en la economía formal».
216. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en que se suprimiera «puede seguir» pero no apoyó la subenmienda para suprimir «para algunos».
217. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador presentaron una subenmienda para sustituir el punto con un texto alternativo del siguiente tenor: «La informalidad sigue siendo un obstáculo importante y una de las causas profundas que impiden lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores. 2 000 millones de trabajadores en todo el mundo se ganan la vida en la economía informal, con derechos y protecciones limitados, cuando los tienen; además, la informalidad entre los trabajadores autónomos ha ido en aumento. La economía informal tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, incluidas las microempresas y pequeñas y medianas empresas, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los Gobiernos. La protección de los trabajadores sigue siendo un desafío para muchos trabajadores autónomos, inclusive en la economía formal.».
218. Los miembros gubernamentales del Canadá, el Gabón, en nombre del grupo de África, Filipinas, Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.
219. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
220. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.



Punto 6

221. La miembro gubernamental de Türkiye presentó una enmienda (A.8), en nombre también de los Estados Unidos, para sustituir «los miembros de los grupos étnicos marginados y» por «las minorías étnicas y raciales,». El énfasis en los grupos étnicos marginados podía causar discordia, cuando el enfoque debería ser compartido en valores y objetivos. Si se aceptaba la enmienda se generaría un debate más inclusivo cuyo objetivo sería promover la unidad y un diálogo constructivo que abarcara a muchas comunidades, incluidas las minorías étnicas, pero sin limitarse a ellas.
222. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
223. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la enmienda pero propuso una subenmienda para sustituir «y» por «o», para que el texto quedase como sigue: «las minoría étnicas o raciales».
224. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

225. El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada

Punto 7

- 226.** En un esfuerzo por lograr el equilibrio en el texto del punto, varias enmiendas (A.95, A.44, A.45 y A.46) se trataron conjuntamente.
- 227.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.95) para sustituir el texto «Si bien la diversificación de las modalidades de trabajo, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo, puede haber facilitado el acceso al empleo de los trabajadores que se enfrentan a mayores barreras para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, también» por «El aumento de las formas de trabajo inseguras, incluido el empleo temporal y el trabajo en plataformas,». El propósito de la enmienda era dar más visibilidad a las formas específicas de empleo que habían aumentado considerablemente y en las que era necesaria la protección de los trabajadores, en consonancia con el párrafo 62 del Informe V (Rev.). Hizo notar la omisión intencionada del teletrabajo, ya que no era, por definición, una forma de trabajo insegura.
- 228.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda (A.95). La expresión «formas de trabajo inseguras» no se había incluido en el proyecto de conclusiones, no estaba definida y tenía un carácter ambiguo y subjetivo. Su inclusión era particularmente peligrosa, sobre todo porque ya existía un concepto, esto es, «las modalidades de trabajo [...] en sus diversas formas», incluido en la Declaración del Centenario y con respecto al que existía consenso. Muchas de esas modalidades de trabajo diversas no eran necesariamente inseguras y habían sido muy positivas para la creación de empleo y su conservación, sobre todo durante la pandemia de COVID-19. Esa cuestión debería tratarse en la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que tendría lugar en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025.
- 229.** El Vicepresidente trabajador indicó que ninguno de los conceptos había sido aceptado ni definido todavía. Se había producido una evolución en la terminología que se utilizaba para describir ese trabajo. La expresión «formas atípicas de empleo» se había usado ampliamente basándose en las Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo de 2015, que definió la expresión y estableció que abarcaba los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervenían múltiples partes, las relaciones de trabajo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial. Esa expresión también se había utilizado de manera consensuada en diversas ocasiones en la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) de 2015. La expresión «empleos precarios» era la forma acordada para hacer referencia al mismo concepto en el ODS 8.8. También se había acordado por consenso la formulación «formas de trabajo inseguras» en otros documentos oficiales. Por ejemplo, en el Llamamiento mundial a la acción se empleaban las expresiones «informalidad e inseguridad laboral», en el párrafo 2, y «formas de trabajo inseguras», en el párrafo 3, ambas adoptadas por consenso. En noviembre de 2021 se adoptó por consenso la formulación «los trabajadores en formas de trabajo inseguras» en el párrafo 23 de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo. Por último, la expresión «formas de trabajo inseguras» también figuraba en los párrafos 3 y 11, e) de las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo (2022).
- 230.** El Vicepresidente empleador reiteró que la formulación preferida desde la adopción de la Declaración del Centenario era «diversas modalidades de trabajo».



- 231.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.44) para sustituir «como principal puerta de acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social» por «se reconoce como un medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores», de modo que el texto resultante fuera el siguiente: «La continua pertinencia de la relación de trabajo se reconoce como un medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores. Algunos países han tomado medidas para promover la clasificación correcta de la situación en el empleo.». Explicó que existían otros medios, aparte del reconocimiento de la relación de trabajo, para asegurar la protección de los trabajadores.
- 232.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
- 233.** Los miembros gubernamentales de Barbados, el Canadá, la República Islámica del Irán, Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y los Estados Unidos no apoyaron la enmienda.
- 234.** El Vicepresidente empleador, con el propósito de buscar soluciones alternativas, presentó una enmienda (A.45) para sustituir «promover la clasificación correcta de la situación en el empleo» por «adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo», de modo que la oración resultante fuera: «Conscientes de la continua pertinencia de la relación de trabajo como principal puerta de acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, algunos países han tomado medidas para adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo.». La redacción propuesta mantendría el reconocimiento de la relación de trabajo utilizando la terminología de la Declaración del Centenario.
- 235.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental del Gabón, en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyaron la enmienda.
- 236.** La miembro gubernamental del Canadá dijo que no apoyaba la enmienda (A.45) y observó que muchos países habían corregido efectivamente la clasificación errónea de los trabajadores como una medida para asegurar su protección.
- 237.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda y propuso que se utilizara una terminología más neutra, como «formas atípicas de empleo»; la miembro gubernamental del Canadá se mostró de acuerdo con la propuesta.
- 238.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no apoyó ninguna de las enmiendas (A.44 y A.45).
- 239.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.46) para sustituir «puede haber» por «ha brindado nuevas oportunidades para la creación de empleo y ha» antes de «facilitado el acceso al empleo», para destacar mejor las oportunidades que la diversificación de las modalidades de trabajo había proporcionado a los trabajadores para acceder al empleo.
- 240.** El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores presentaron conjuntamente una subenmienda para suprimir «la diversificación de» después de «Si bien», para sustituir «puede haber» por «ha brindado nuevas oportunidades para la creación de empleo y ha», y para sustituir «también ha planteado» por «también han planteado». El texto completo rezaría como sigue: «Si bien las modalidades de trabajo, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo, pueden haber brindado nuevas oportunidades para la creación de empleo y han facilitado el acceso al empleo de los trabajadores que se enfrentan a mayores barreras para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, también han planteado nuevos desafíos para la protección de los trabajadores y su clasificación. Conscientes de la continua pertinencia de la relación de trabajo como principal puerta de acceso a la protección de los



trabajadores y a la seguridad social, algunos países han tomado medidas para promover la clasificación correcta de la situación en el empleo.».

- 241. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 242. Por consiguiente, las enmiendas (A.95, A.44 y A.45) fueron desestimadas.
- 243. El punto 7 se adoptó en su forma enmendada.

Punto 8

- 244. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.49) para suprimir en la última oración «, la posibilidad de adoptar decisiones sesgadas por medios automatizados que afecten al empleo y a la asignación de tareas». Señaló que no era aconsejable anticipar ni prejuzgar ninguna de las cuestiones que se abordarían en la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que tendría lugar en las reuniones 113.^a (2025) y 114.^a (2026) de la Conferencia.
- 245. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda (A.49). Explicó que era pertinente hacer referencia a la manera en la que el cambio tecnológico, incluida la gestión algorítmica, afectaba negativamente a los trabajadores, entre otras cosas mediante la determinación de los salarios y el tiempo de trabajo de modo automático y sin consultar con los representantes de los trabajadores.
- 246. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda. La referencia al sesgo algorítmico no influiría en las discusiones de carácter normativo. Existían notables ejemplos de algoritmos que presentaban sesgos de género, por lo que se trataba realmente de una tendencia, en correspondencia con el título de la sección del proyecto de conclusiones que se estaba discutiendo. Además, esas tendencias no afectaban solamente a la economía de plataformas.
- 247. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y el miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC, no apoyaron la enmienda.
- 248. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «la posibilidad de adoptar decisiones sesgadas por medios automatizados que afecten al empleo y a la asignación de tareas» por «el impacto de las decisiones automatizadas».
- 249. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda para añadir «en los derechos laborales y el derecho a la vida privada» después de «el impacto de las decisiones automatizadas».
- 250. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para sustituir «en los derechos laborales y el derecho a la vida privada» por «en los derechos laborales, en el empleo y en la asignación de tareas».
- 251. Los miembros gubernamentales de la Argentina, el Canadá y los Estados Unidos apoyaron las subenmiendas.
- 252. El Vicepresidente empleador presentó otra subenmienda para sustituir «los derechos laborales» por «la protección de los trabajadores». Dijo que la protección de los trabajadores era un concepto más amplio, que incluía los derechos laborales, y que era justamente el objeto de la discusión recurrente de la Comisión.
- 253. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda. Explicó que las decisiones automatizadas en materia de contratación podían programarse de modo que excluyeran a



determinados grupos, nombres, orígenes étnicos y otras características, y que la expresión «la protección de los trabajadores» no abarcaba ese tipo de problemas.

254. El miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó que el punto que se estaba discutiendo estaba incluido en la sección titulada «Contexto, progresos y desafíos», y señaló que esos casos documentados de decisiones automatizadas que utilizaban datos sesgados ya constituían un desafío.
255. El Vicepresidente empleador retiró la subenmienda y apoyó la subenmienda presentada por los Estados Unidos.
256. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
257. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda (A.31) para sustituir «la atención» por «la prevención».
258. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, así como la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
259. La enmienda fue adoptada.
260. En consecuencia, otras tres enmiendas idénticas (A.47, A.129 y A.131) también fueron adoptadas.
261. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.130) para insertar «y psicosociales» después de «los riesgos de salud mental», y suprimir la expresión «trastornos psicosociales». Explicó que la salud mental hacía referencia a la salud de las personas y, los riesgos psicosociales, a los factores ambientales que podían afectar a la salud mental de los trabajadores, y estos últimos se podían prever y prevenir. Entre los riesgos psicológicos más comunes en el trabajo figuraban el estrés, la violencia y el acoso, y la discriminación.
262. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
263. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, pidió aclaraciones a la secretaría sobre cuál era la terminología más apropiada.
264. La representante del Secretario General explicó que los riesgos psicosociales afectaban a la salud mental y abarcaban una amplia gama de situaciones, como la mala organización del trabajo, la falta de responsabilidades claras o una comunicación deficiente, que, si no se hacía nada para remediarlas, podían perjudicar la salud mental.
265. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para sustituir «y» por «, incluidos los trastornos». De ese modo, se mantendría la referencia a la «salud mental» y se incluirían los riesgos psicosociales, pero también otros riesgos que afectaban a la salud mental.
266. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.
267. La miembro gubernamental del Reino Unido, la miembro gubernamental del Gabón, en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Türkiye expresaron su apoyo a la enmienda, pero no a la subenmienda.
268. El Vicepresidente empleador retiró la subenmienda.
269. La enmienda fue adoptada.
270. Por consiguiente, se desestimaron tres enmiendas (A.48, A.32 y A.132).
271. El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.



Punto 9

- 272.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.25) para suprimir «[y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) pasaron a considerarse convenios fundamentales]. Se han adoptado nuevas reglamentaciones para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, inclusive a través de la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)», y otra enmienda (A.24) para añadir un nuevo punto, después del punto 9, con el texto siguiente: «Se han adoptado nuevas regulaciones para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, inclusive mediante la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).».
- 273.** El Vicepresidente trabajador, el Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental del Brasil, en nombre del GRULAC, apoyaron las enmiendas.
- 274.** Las enmiendas fueron adoptadas.
- 275.** Por consiguiente, se desestimó una enmienda (A.50).
- 276.** El punto 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10

- 277.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.139) para insertar «la progresión profesional,» entre «los mercados de trabajo,» y «las competencias y los ingresos» a fin de reflejar las desigualdades y la discriminación por razón de género no solo cuando se accedía al mercado de trabajo, sino también en lo que respectaba a la progresión profesional, como la consideración de los ascensos.
- 278.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 279.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 280.** Las miembros gubernamentales de la Argentina, en nombre del GRULAC, y el Canadá apoyaron la enmienda.
- 281.** La enmienda fue adoptada.
- 282.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.140) para insertar «y en las responsabilidades familiares» después de «trabajo de cuidados no remunerado», a fin de reflejar la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres, de conformidad con la Declaración del Centenario.
- 283.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 284.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 285.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, en nombre del GRULAC, el Gabón, en nombre del grupo de África, el Reino Unido, y Zimbabwe, apoyaron la enmienda.
- 286.** La enmienda fue adoptada.



- 287.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.97) para insertar «, pero la aplicación y el cumplimiento a menudo van a la zaga» después de «la licencia de paternidad y la licencia parental». Tres desafíos que se planteaban a la hora de aplicar la licencia parental eran especialmente dignos de mención, a saber, la asequibilidad, debido a los bajos niveles de remuneración y prestaciones, la accesibilidad a las prestaciones, debido a requisitos de elegibilidad excesivamente restrictivos, y el acceso a los derechos, debido a la erosión de la relación de trabajo.
- 288.** El Vicepresidente empleador no apoyaría la enmienda a menos que estuviera respaldada por pruebas y preguntó a la secretaria si existían tales pruebas.
- 289.** La representante adjunta del Secretario General señaló que el informe de la OIT *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo, 2022* contenía pruebas de que, en efecto, el cumplimiento de las licencias de maternidad y de paternidad iban a la zaga de la regulación de tales protecciones.
- 290.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 291.** El Vicepresidente empleador, al no estar suficientemente familiarizado con los datos citados para apoyar la enmienda, propuso una subenmienda para hacer más hincapié en lo positivo, sustituyendo «a menudo van a la zaga» por «todavía pueden mejorar».
- 292.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «pueden mejorar» por «deben mejorar».
- 293.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 294.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó las subenmiendas
- 295.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 296.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.141) para insertar la siguiente oración al final del punto: «No obstante, la duración media de la licencia de paternidad sigue siendo corta en muchos países, y es necesaria una repartición más equilibrada de la licencia parental entre hombres y mujeres». Estas brechas agravaban la desigualdad de género en el mercado de trabajo.
- 297.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 298.** El Vicepresidente empleador no cuestionaba la importancia del principio, pero advirtió que la redacción de la enmienda propuesta podía crear una situación en la que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) juzgara a los países con distintos niveles de desarrollo en función de los convenios que se estuviesen revisando, lo que podría enviar señales equivocadas a los Gobiernos con respecto al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.
- 299.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia apoyaron la enmienda.
- 300.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando a título nacional, señaló que el proyecto de conclusiones objeto de la discusión era de carácter descriptivo y no formaba parte de una norma internacional, por lo que no comprendía las preocupaciones planteadas por el Vicepresidente empleador.



- 301.** El miembro gubernamental de Zimbabwe apoyó el argumento del Vicepresidente empleador. Muchos países de su región y de otras regiones seguían trabajando en pro de la licencia de maternidad y para muchos de ellos la licencia de paternidad no era una prioridad.
- 302.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «, tomando en consideración la ley y circunstancias nacionales» al final de la oración propuesta.
- 303.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda. La enmienda original se refería al bienestar de las mujeres y los niños, que revestía importancia universal, independientemente de la situación de la regulación en los distintos países. Citando el informe de la OIT *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo, 2022*, observó que la gran mayoría de los Estados Miembros de la OIT, a saber, 115 de 185, tenían reglas en relación con la licencia de paternidad, y que la duración media de esta era muy baja, de nueve días.
- 304.** Las miembros gubernamentales de la Argentina, en nombre del GRULAC, y el Canadá apoyaron la enmienda, pero no apoyaron la subenmienda.
- 305.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda y aclaró que la enmienda propuesta por su grupo era una aspiración que no pretendía imponer obligaciones a los Gobiernos.
- 306.** El Vicepresidente empleador retiró la subenmienda.
- 307.** El Presidente propuso sustituir «No obstante» por «Además», a fin de facilitar la lectura.
- 308.** La enmienda fue adoptada con el cambio editorial propuesto por el Presidente.
- 309.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.142) para añadir, al final del apartado, la siguiente oración: «En los últimos años se han logrado algunos progresos en la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo, aunque la protección de la maternidad sigue siendo baja, incluso respecto del trabajo peligroso o insalubre, en algunas formas de empleo y modalidades de trabajo.». El objetivo era incluir una referencia explícita a la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas y lactantes.
- 310.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, ya que la información era objetivamente correcta. Señaló a la atención de los asistentes el párrafo 99 del Informe V (Rev.), en el que se afirmaba que solo había 40 países en los que los empleadores tuvieran la obligación de proteger a las madres embarazadas y lactantes contra el trabajo peligroso o insalubre, y solo 11 países que hubieran introducido nuevas restricciones legales al respecto en el último decenio.
- 311.** El Vicepresidente empleador apoyaba el espíritu de la enmienda, sin embargo, no apoyó la inclusión de la frase «, en algunas formas de empleo y modalidades de trabajo» al final de la oración, por lo que propuso una subenmienda para su supresión. Propuso además una subenmienda para sustituir «peligroso o insalubre» por «peligroso».
- 312.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda original, pero no apoyó la subenmienda, ya que existían efectivamente trabajos peligrosos e insalubres para las trabajadoras embarazadas y lactantes.
- 313.** La representante del Secretario General explicó que, según el Convenio núm. 183, la protección de la maternidad integraba tres dimensiones: la duración de la licencia de maternidad, el nivel de sustitución de los ingresos y la protección contra los riesgos para la trabajadora y el hijo durante el embarazo y la lactancia. Por lo tanto, sería incorrecto afirmar



que la protección de la maternidad seguía siendo baja, ya que se habían realizado progresos en esas dimensiones. La cuestión podría ser más bien de suficiencia o adecuación. En cuanto al término «peligroso», incluía el concepto de insalubre, por lo que no era incorrecto.

314. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda, siempre que «peligroso» abarcara efectivamente tanto el trabajo peligroso como el insalubre. Sin embargo, no podía apoyar la supresión de la frase «, en algunas formas de empleo y modalidades de trabajo» ya que seguía siendo válida y se aplicaba, por ejemplo, al trabajo por cuenta propia que, según podía constatar, iba en aumento. El Informe V (Rev.), en el párrafo 62, que existían trabajadores en formas específicas de empleo y modalidades de trabajo que seguían estando excluidos de manera desproporcionada de tales protecciones, como los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad, o grupos profesionales específicos, como los trabajadores domésticos y los trabajadores basados en el domicilio.
315. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda para sustituir «peligroso o insalubre» por «peligroso» basándose en la explicación de la secretaría.
316. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para insertar una referencia a la «cobertura» con el fin de aclarar que se trataba de una cobertura baja de la protección de la maternidad.
317. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda.
318. La representante del Secretario General propuso que se desplazara «, incluso respecto del trabajo peligroso» al final del punto y que se sustituyera «la protección de la maternidad» por «esta protección», de forma que el texto quedara del siguiente tenor: «En los últimos años se han logrado algunos progresos en la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo, aunque esta protección sigue siendo baja, incluso respecto del trabajo peligroso».
319. El Vicepresidente trabajador no apoyó la propuesta de la secretaría, ya que entonces el texto se leería como si se hubieran introducido mejoras para algunas formas de empleo o modalidades de trabajo, lo que no era ni el caso ni la intención. Además, señaló que en la versión en inglés «or» debería sustituirse por «and» entre «forms of employment» y «work arrangements», cambio que no afectaba a la versión en español.
320. El Vicepresidente empleador estaba de acuerdo con la propuesta de la secretaría siempre que siguiera incluyendo la supresión de las palabras «, en algunas formas de empleo y modalidades de trabajo».
321. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda para suprimir «, en algunas formas de empleo y modalidades de trabajo».
322. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
323. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
324. El punto 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11

325. El punto 11 fue adoptado en su forma original.



Punto 12

- 326. El Vicepresidente trabajador retiró una enmienda (A.101) para insertar «mundiales y nacionales» entre «cadenas» y «de suministro».
- 327. El punto 12 fue adoptado en su forma original.

Punto 13

- 328. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.23) para insertar «y otras autoridades pertinentes» después de «destinados a los sistemas de inspección del trabajo» y de nuevo después de «entre los servicios de inspección del trabajo». En muchos Estados miembros de la Unión Europea, los sistemas de inspección del trabajo solo eran responsables de algunos controles en el lugar de trabajo, como la SST, y otras autoridades se encargaban de la inspección de otros derechos laborales, como el tiempo de trabajo o los salarios. La intención de la enmienda era garantizar que el punto incluyera a esas otras autoridades.
- 329. El Presidente propuso suprimir la segunda inserción de «y otras autoridades pertinentes». Parecía redundante, puesto que la oración ya incluía otra referencia idéntica.
- 330. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda, y se declararon favorables a la propuesta del Presidente, aunque podían ser flexibles.
- 331. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó su preferencia por mantener ambas referencias y pidió a la secretaría que aclarara si todas las autoridades pertinentes estaban incluidas en los «sistemas de inspección del trabajo».
- 332. Un miembro de la secretaría señaló que las autoridades que participaban en las inspecciones del trabajo no se limitaban necesariamente a los sistemas de inspección del trabajo, ya que otras autoridades, como las autoridades fiscales y las autoridades de la seguridad social, también desempeñaban un papel al respecto.
- 333. El Presidente propuso, en consulta con la secretaría, sustituir «cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, y las autoridades competentes» por «cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes».
- 334. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la propuesta del Presidente.
- 335. La enmienda fue adoptada con la propuesta del Presidente.
- 336. El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14

- 337. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.98) para insertar «incluida la negociación colectiva,» para que el texto quedara del siguiente modo: «Durante la crisis de la COVID-19, la implicación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social bipartito y tripartito, incluida la negociación colectiva, a todos los niveles, ha demostrado ser esencial para proteger la salud de los trabajadores y para preservar los puestos de trabajo y los ingresos de la mano de obra, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad de las empresas.». Durante la pandemia, se había hecho un llamamiento a los interlocutores sociales a fin de que se unieran para hacer frente a la crisis. La negociación colectiva era, en efecto, el principal vehículo para afrontar estas crisis, y debía destacarse en el proyecto de conclusiones.



- 338.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda (A.98). La negociación colectiva era solo una forma de diálogo social, y otras formas habían desempeñado un papel decisivo en la respuesta a la COVID-19. Destacó el papel de la cooperación en el lugar de trabajo, que había tenido lugar en forma de comités bipartitos de SST en muchas empresas para hacer frente a la COVID-19. Propuso dos opciones para avanzar, o bien suprimir «incluida la negociación colectiva,» o bien ampliar la redacción de la siguiente manera «incluida la negociación colectiva a todos los niveles, y otras formas de diálogo social como la cooperación en el lugar de trabajo [...]».
- 339.** El Vicepresidente trabajador recordó que la cooperación en el lugar de trabajo y la negociación colectiva eran diferentes y no debían equipararse. La distinción entre ambas quedaba clara en la Declaración del Centenario, que abordaba la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo en dos párrafos separados.
- 340.** La miembro gubernamental de la Argentina, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la enmienda (A.98). La cooperación en el lugar de trabajo podía abordarse, pero no situarse al mismo nivel que la negociación colectiva.
- 341.** El Vicepresidente empleador aclaró que no estaba poniendo en duda que la cooperación en el lugar de trabajo fuera distinta de la negociación colectiva, sino simplemente que la cooperación en el lugar de trabajo había desempeñado un papel importante en la lucha contra la pandemia de COVID-19, que era el tema del punto que estaban discutiendo.
- 342.** El Vicepresidente trabajador recordó que la OIT solo tenía un convenio fundamental sobre la negociación colectiva, que era el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). No existían convenios fundamentales sobre otras formas de diálogo social.
- 343.** El Vicepresidente empleador pidió a la secretaría que diera su opinión sobre si la cooperación en el lugar de trabajo había sido o no un medio interesante para hacer frente a las repercusiones de la COVID-19.
- 344.** La representante del Secretario General indicó que, a su entender, el Vicepresidente trabajador no estaba diciendo que la cooperación en el lugar de trabajo, que consistía en consultar, compartir información y abordar problemas específicos, no hubiera sido útil en el contexto de la COVID-19. Simplemente quería dejar claro que no podía equipararse a la negociación colectiva ni considerarse un sustituto de esta. La cooperación en el lugar de trabajo difería de la negociación colectiva en aspectos fundamentales, como el hecho de que podía existir sin reconocimiento de la libertad de asociación y la libertad sindical; de que en muchos países, las decisiones de negociación colectiva y los resultados de la negociación colectiva, incluidos los convenios colectivos, tenían el estatus jurídico de regulación, lo que no era el caso de la cooperación en el lugar de trabajo, y de que no implicaba negociación alguna ni abordaba toda la gama de cuestiones que cubría la negociación colectiva. Hacer tal distinción en el texto podría ayudar a resolver la cuestión.
- 345.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para insertar «que respete la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos» después de «cooperación en el lugar de trabajo».
- 346.** El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda, ya que expresaba una aspiración, mientras que el punto en cuestión abordaba acciones pasadas.



- 347.** El Vicepresidente trabajador, haciéndose eco de una propuesta del Presidente, presentó una subenmienda para introducir una oración separada sobre otras formas de diálogo social, matizando los límites de su alcance. La oración podía quedar del siguiente modo: «Otras formas de diálogo social, como la cooperación en el lugar de trabajo que respete la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos, también han resultado de utilidad».
- 348.** El Vicepresidente empleador señaló que sería más prudente debatir la cuestión en otro punto.
- 349.** El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda y la enmienda.
- 350.** El punto 14 fue adoptado en su forma original.
- 351.** La sección «Progresos y desafíos» fue adoptada en su forma enmendada.
- 352.** La parte I fue adoptada en su forma enmendada.

Parte II. Marco de actuación

Título

- 353.** El título de la parte II, «Marco de actuación», fue adoptado en su forma original.

Punto 15

- 354.** El punto 15 fue adoptado en su forma original.

Punto 16

- 355.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.51) para suprimir la palabra «todos» de la expresión «protección adecuada, inclusiva y eficaz de todos los trabajadores». Si bien compartía la aspiración de que todos los trabajadores debían disfrutar en principio de una protección inclusiva, adecuada y eficaz, el punto 16 se refería al ámbito de aplicación de las normas internacionales del trabajo vigentes, sobre el que ya existían límites establecidos.
- 356.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que la protección de los trabajadores abarcaba a todos los trabajadores, como se indicaba en la Declaración del Centenario (parte III, B)), en la que se hacía referencia a la necesidad de fortalecer «las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores».
- 357.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental de Türkiye no apoyaron la enmienda.
- 358.** El Vicepresidente empleador declaró que apoyaba la formulación empleada en la Declaración del Centenario y que estaba de acuerdo con los Gobiernos y los trabajadores en ese aspecto. Sin embargo, cada Convenio delimitaba su ámbito de aplicación y, por lo tanto, no abarcaba a todos los trabajadores.
- 359.** El miembro gubernamental de la Argentina no estuvo a favor de la enmienda y señaló que la referencia a los Convenios servía de guía para el desarrollo de un marco que protegiera a todos los trabajadores.
- 360.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar «cuando procede» después de «Las normas internacionales del trabajo», a fin de dejar claro el ámbito de aplicación limitado de los Convenios enumerados.



- 361.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la subenmienda y reiteró que la protección de los trabajadores debía aplicarse a todos los trabajadores. Citó el párrafo 11, *d)* de las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, que se refería a «[p]olíticas e instituciones para velar por que todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, disfruten de una protección adecuada, teniendo en cuenta: el respeto de los derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado establecido por ley o negociado, límites máximos al tiempo de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.». Además, recordó que ya se había adoptado una redacción similar en el punto 2 del proyecto de conclusiones.
- 362.** La miembro gubernamental del Canadá, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Zimbabwe no estuvieron de acuerdo con la subenmienda.
- 363.** El Vicepresidente empleador explicó que el contexto en cuestión era diferente, ya que el punto 2 expresaba aspiraciones, mientras que el punto 16 se refería a la aplicación de los convenios.
- 364.** El Vicepresidente trabajador señaló que la frase debía leerse en su totalidad y que en el punto 16 simplemente se abogaba por un marco rector claro para la elaboración de normas en el futuro.
- 365.** La representante del Secretario General aclaró que, salvo indicación en contrario, las normas de la OIT eran aplicables a todos los trabajadores, salvo indicación en contrario. Algunas de ellas contenían referencias expresas únicamente a los trabajadores que participaban en una relación de trabajo, pero otras se aplicaban a todos los trabajadores, incluidos los autónomos. En algunos casos, los directivos y terceras partes estaban cubiertos. Las normas ratificadas por un país determinado se aplicaban al grupo al que iba dirigida la protección en cuestión, con sujeción a algunas restricciones en ciertos casos. Sin embargo, el propósito de la referencia a las normas internacionales del trabajo enumeradas en el punto 16 era proporcionar elementos que sirvieran de base para un marco destinado a desarrollar una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.
- 366.** El Vicepresidente empleador tomó nota de la explicación de la secretaría y, aunque no estaba plenamente convencido, retiró la subenmienda y la enmienda (A.51).
- 367.** El punto 16 fue adoptado en su forma original.



Punto 17

- 368.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda (A.52) para sustituir «Lograr la protección de todos los trabajadores» por «Promover una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores» a fin de emplear una formulación más realista.
- 369.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «Promover» por «Lograr» antes de «una protección inclusiva, adecuada y eficaz». El texto debía expresar una aspiración, su objetivo no era la promoción y los países debían esforzarse por hacer realidad el resultado final.
- 370.** La miembro gubernamental del Canadá, la miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.

- 371.** El Vicepresidente empleador indicó que al emplearse «Lograr» se descartaba la posibilidad de una mejora progresiva y propuso otra subenmienda para sustituir «Lograr una protección» por «Avanzar hacia una protección» a fin de seguir un enfoque más realista y proactivo.
- 372.** El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la nueva subenmienda y señaló que el propósito del punto 17 era indicar los medios para alcanzar un objetivo, no simplemente para promoverlo.
- 373.** La miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos propuso otra subenmienda para sustituir «Lograr una protección» por «Avanzar hacia el logro de una protección». La subenmienda no fue secundada y, por lo tanto, expresó su apoyo a la subenmienda de los empleadores en la que se utilizaba «Avanzar hacia una protección».
- 374.** La miembro gubernamental del Senegal, teniendo en cuenta la observación del Vicepresidente empleador sobre la importancia de hacer alusión a los avances progresivos, propuso otra subenmienda para sustituir «Avanzar hacia» por «Lograr progresivamente».
- 375.** El Vicepresidente empleador secundó la subenmienda.
- 376.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Indonesia, los Estados Unidos y Zimbabwe apoyaron la subenmienda.
- 377.** El Vicepresidente trabajador respaldó la subenmienda, con reservas.
- 378.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 379.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del CCG, presentó una enmienda (A.148) en la que proponía suprimir «y un marco coherente que transforme la perspectiva de género» después de «un enfoque político». Además, pidió aclaraciones sobre el significado de la expresión «que transforme la perspectiva de género» y los mecanismos para lograr tal transformación.
- 380.** La representante del Secretario General declaró que la noción de «transformación de la perspectiva de género» se había utilizado en dos importantes documentos tripartitos de alto nivel, a saber, la Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción. Afirmó que la acción «que transforme» se refería a un programa que abordara las barreras estructurales al acceso de las mujeres al mercado de trabajo, a su progreso en dicho mercado, a su adquisición de competencias y cualificaciones que fueran remuneradas y a su capacidad para lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, incluida la igualdad de pensiones. Las barreras estructurales incluían la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado y las expectativas sociales que limitaban la cantidad de tiempo que las mujeres podían dedicar al trabajo remunerado, así como su capacidad para permanecer en el mercado de trabajo. En muchos países, las mujeres se veían obligadas a abandonar el mercado de trabajo tras el nacimiento de sus hijos porque no podían conciliar el empleo remunerado y las responsabilidades familiares en ausencia de servicios públicos para el cuidado de los niños y de medidas adecuadas en pro del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Así pues, la expresión «que transforme la perspectiva de género» era más amplia en comparación con «que tenga en cuenta la perspectiva de género», que se refería a atender las necesidades específicas de hombres y mujeres sin eliminar las barreras estructurales para alcanzar el equilibrio entre ambos sexos.
- 381.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del CCG, declaró que la expresión «que tenga en cuenta la perspectiva de género» era más clara para su grupo e introdujo una subenmienda para sustituir «y un marco coherente que transforme la perspectiva de género» por «y un marco coherente que tenga en cuenta la perspectiva de



género». Consideraba que los conceptos relativos a un cambio estructural y una transformación de la perspectiva de género seguían siendo poco claros.

- 382.** El Vicepresidente trabajador señaló que la expresión «que tenga en cuenta la perspectiva de género» no era intercambiable con «que transforme la perspectiva de género», y que la segunda opción se ajustaba más al propósito buscado. En el texto ya figuraba el término «progresivamente», que daba cierta flexibilidad a la aplicación de políticas que transformaran la perspectiva de género.
- 383.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental del Canadá, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldaron la enmienda, pero no la subenmienda.
- 384.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda y la subenmienda y presentó una nueva subenmienda para insertar, después de «y un marco coherente», las palabras «que apoye el programa transformador para la igualdad de género». Esa formulación era equilibrada y ya figuraba en la Declaración del Centenario, que gozaba de un amplio apoyo.
- 385.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del CCG, apoyó la nueva subenmienda.
- 386.** El Vicepresidente trabajador respaldó la subenmienda.
- 387.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores. La subenmienda presentada por la Arabia Saudita, en nombre del CCG, fue desestimada.
- 388.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.53) para añadir la oración «También requiere un equilibrio entre las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores.» al final del punto 17. El propósito era lograr un equilibrio en el texto entre la protección y las responsabilidades respectivas de los trabajadores y los empleadores.
- 389.** El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la enmienda. La protección de los trabajadores era ante todo un derecho humano de los trabajadores. Si bien era prudente encontrar un equilibrio entre dicho derecho y las necesidades de los empleadores, respetando plenamente el hecho de que los trabajadores tenían deberes y obligaciones, la redacción propuesta no era adecuada.
- 390.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del CCG, apoyó la enmienda.
- 391.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no respaldó la enmienda, ya que la protección de los trabajadores abarcaba los derechos laborales y no debía menoscabarse.
- 392.** La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. La atención debía centrarse en la protección de los trabajadores, como se señalaba en la Declaración del Centenario.
- 393.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para suprimir «. También requiere un equilibrio entre» y añadir «, teniendo en cuenta, mediante el diálogo social,» antes de «las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores».
- 394.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda y presentó otra subenmienda para insertar un punto y seguido después de «igualdad de género» y añadir después de este «Para ello es necesario tener en cuenta, mediante el diálogo social, las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores.». Si bien el significado no cambiaría, la noción adquiriría mayor relieve al figurar en una oración separada.



- 395. El Vicepresidente trabajador declaró que no estaba de acuerdo en condicionar la oración. Propuso otra subenmienda para sustituir «Para ello es necesario» por «Ello debería» antes de «tener en cuenta».
- 396. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 397. La secretaría realizó una propuesta que no afectaba a la versión en español del texto y consistía en sustituir «This» por «It», para facilitar la lectura.
- 398. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y con el cambio editorial propuesto por la secretaría.
- 399. El punto 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 18

- 400. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.22) para desplazar el punto 18 antes del punto 15, ya que sería un lugar más adecuado para dar comienzo a la parte II de las Conclusiones, «Marco de actuación», sobre la protección de los trabajadores y la seguridad social.
- 401. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
- 402. La enmienda fue adoptada.
- 403. El punto 18 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 19

- 404. Se examinaron simultáneamente tres enmiendas (A.54, A.99 y A.55).
- 405. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.54) para sustituir «promoviendo al mismo tiempo» por «en particular para promover» después de «Para que las empresas prosperen,». También presentó una segunda enmienda (A.55) para sustituir «tengan en cuenta» por «tomen en consideración, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» antes de «las necesidades y las circunstancias de las empresas, en particular de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes)». Deseaba destacar el vínculo entre el éxito de una empresa sostenible y su capacidad para promover la protección de los trabajadores. De adoptarse las dos enmiendas, el texto del punto establecería más claramente qué políticas y marcos favorables eran necesarios para que una empresa sostenible prosperase y, por tanto, para promover la protección de los trabajadores, y que esas políticas y marcos favorables debían estar en consonancia con la legislación y la práctica nacionales.
- 406. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda para introducir «en particular para promover», pero no apoyó la referencia a la legislación y la práctica nacionales.
- 407. El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas. Al sustituir «promoviendo al mismo tiempo» por «en particular para promover» se perdería el significado original, a saber, que las empresas sostenibles prosperaban si promovían la protección de los trabajadores y cuando lo hacían. Sin embargo, en caso de que las empresas sostenibles no promoviesen la protección de los trabajadores, estarían incumpliendo su obligación de ser un vehículo para crear trabajo decente. Además, el punto 19 no pretendía dar indicaciones sobre las leyes y políticas que deberían adoptar los Estados Miembros, sino simplemente ofrecer un marco de actuación.



- 408.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.99) para sustituir «que tengan» por «para asegurar que la legislación sobre la protección de los trabajadores se aplique de manera adecuada a todas las empresas y a todos los trabajadores teniendo» antes de «las necesidades y circunstancias de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes)». Era necesario contar con políticas macroeconómicas y marcos normativos propicios para garantizar que la protección de los trabajadores adecuada abarcara a todas las empresas y a todos los trabajadores. La redacción de la enmienda se ajustaba a lo acordado en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007 que, en su párrafo 9, establecían lo siguiente: «La promoción de empresas sostenibles también debe poner particular énfasis en apoyar la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal y garantizar que las leyes y reglamentaciones abarquen a todas las empresas y a todos los trabajadores.».
- 409.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Señaló que la idea central del texto era hacer referencia no solo a la protección de los trabajadores, sino a todos los demás elementos de las condiciones de un entorno propicio para las empresas sostenibles mencionadas en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007, en particular en el párrafo 8. La enmienda del Grupo de los Trabajadores iría en una dirección diferente del espíritu general del punto.
- 410.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores, ya que desviaría la atención de las empresas sostenibles.
- 411.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 412.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos podía apoyar la enmienda, pero prefería el texto original propuesto para el punto 19, por ser más preciso.
- 413.** El Vicepresidente empleador subrayó que el punto 19 se centraba en las empresas sostenibles y no en la protección de los trabajadores.
- 414.** El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo, en principio, en que las empresas sostenibles eran el centro de atención del punto, pero que una de las condiciones de la promoción de empresas sostenibles era que respetaran y garantizaran la protección de los trabajadores, como se indicaba claramente en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007. La redacción de las Conclusiones de 2007 se reiteró en el párrafo 22 de las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo (2022).
- 415.** El Vicepresidente empleador propuso mantener el texto original.
- 416.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, la miembro gubernamental del Canadá, el miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Türkiye apoyaron la propuesta de volver al texto original.
- 417.** El Vicepresidente trabajador aceptó volver al texto original, que era claro y preciso, pero solicitó que se reflejara claramente en las Actas y en el informe que los trabajadores consideraban que la Comisión estaba trabajando en el marco de las Conclusiones de 2007, a las que se hacía referencia en los debates de 2022, que revestían una importancia decisiva en ese ámbito.
- 418.** Las tres enmiendas fueron retiradas.



419. El punto 19 fue adoptado en su forma original.

Punto 20

420. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.100) para sustituir el texto del punto por el siguiente: «Tener en cuenta la necesidad de prestar atención a las personas que participan en formas de trabajo inseguras y en relaciones de trabajo clasificadas erróneamente, tomando en consideración la diversidad de las empresas y las circunstancias nacionales, permite diseñar y aplicar estrategias bien adaptadas que extiendan la protección laboral a todos los trabajadores.».
421. A raíz de una pregunta formulada por la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, sobre el significado de «seguras», la representante del Secretario General aclaró que la expresión «formas sumamente inseguras de empleo» figuraba en el párrafo 7, *h)* de las Conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo, 2015, para referirse a los trabajadores ocupados en formas de trabajo en las que no gozaban plenamente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Si bien se habían realizado alusiones a «trabajo inseguro» o «formas de trabajo inseguras» en otros contextos, como en los párrafos 3; 13, *b)*, *ii)*, y 14, *f)* de la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021, y en los párrafos 4, 16 y 23, *c)* de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, no se disponía de una descripción más precisa o de información detallada sobre lo que abarcaba esa terminología.
422. El Presidente presentó un texto alternativo para el punto 20 que habían redactado conjuntamente el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores en el que se proponía insertar, después de «Reconocer la», «necesidad de abordar la transición de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro y decente, y la». También se proponía suprimir «de los trabajadores y» después de «la diversidad» y suprimir «y las prioridades» de «las circunstancias y las prioridades nacionales», así como insertar «que abarquen a todos los trabajadores» después de «estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas» y suprimir «en una amplia diversidad de contextos». El texto completo decía lo siguiente: «Reconocer la necesidad de abordar la transición de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente, así como la diversidad de las empresas y de las circunstancias nacionales, es una condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas que abarquen a todos los trabajadores.» Las cuestiones relacionadas con la diversidad y la inseguridad habían ocupado un lugar central en las negociaciones y el texto alternativo propuesto se basaba en la redacción acordada paralelamente en la Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad, 2023, a saber, «transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro que sea decente», y se mantenía también la referencia a «todos los trabajadores».
423. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda al texto alternativo para insertar una coma después de «economía formal» y sustituir «y del trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente» por «la inseguridad en algunas/determinadas formas de trabajo», ya que no todas las formas de trabajo eran inseguras. Propuso otra subenmienda para mantener las enmiendas de los Estados miembros de la Unión Europea (A.127) destinadas a insertar «así como para hacer cumplir» después de «es una condición para diseñar y aplicar,» y a insertar,



al final del punto (A.128), «teniendo presente la importancia de la promoción y la aplicación de las normas internacionales del trabajo».

- 424.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental del Gabón, en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita apoyaron el texto alternativo propuesto por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores.
- 425.** El Vicepresidente trabajador no apoyó las subenmiendas propuestas por los Estados miembros de la Unión Europea, argumentando que la promoción de las normas internacionales del trabajo era una actividad ordinaria que se esperaba de los Miembros de la OIT y que formaba parte implícitamente de las acciones esbozadas en el proyecto de conclusiones. Su grupo no cambiaría de postura en relación con los términos «trabajo inseguro» o «formas de trabajo inseguras» por el hecho de que una forma de trabajo que era insegura en un contexto pudiera ser segura en otro. El texto alternativo no se alejaba del significado del concepto, sino que buscaba ajustarse a la redacción utilizada en otras instancias de la Conferencia y fusionar los diferentes intereses de los mandantes para llegar a un texto consensuado.
- 426.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró las subenmiendas.
- 427.** La enmienda del Grupo de los Trabajadores fue adoptada en su forma subenmendada.
- 428.** Por consiguiente, las otras enmiendas (A.4, A.126, A.127, A.128, A.56 y A.57) fueron desestimadas.
- 429.** El punto 20 fue adoptado en su forma enmendada.
- 430.** La parte II fue adoptada en su forma enmendada.

Parte III. Lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores

Título

- 431.** El título de la parte III «Lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores» fue adoptado en su forma original.

Punto 21

Texto introductorio

- 432.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.58) para suprimir «incluida la negociación colectiva,» después de «que esté basada en el diálogo social».
- 433.** El Vicepresidente trabajador, que apoyaba la enmienda, dijo que, si bien prefería no suprimir la referencia a la negociación colectiva, que era una parte fundamental del diálogo social, esa noción podría incluirse en un punto posterior.
- 434.** La enmienda fue adoptada.
- 435.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.20) para suprimir «y las prioridades», ya que estas quedarían incluidas en la noción de circunstancias nacionales.
- 436.** El Vicepresidente empleador, el Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la enmienda.



- 437. El miembro gubernamental del Japón dijo que prefería el texto original de la secretaría, pero podía apoyar la enmienda en aras del consenso.
- 438. La enmienda fue adoptada.
- 439. El texto introductorio del punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21, a)

- 440. A fin de facilitar la discusión, se examinaron tres enmiendas (A.9, A.102 y A.103) de manera simultánea.
- 441. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda (A.9), también en nombre de la miembro gubernamental del Canadá, para sustituir «y una negociación colectiva voluntaria» por «incluida la negociación colectiva», a fin de aclarar que la negociación colectiva era una de las formas de diálogo social.
- 442. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. La expresión «negociación colectiva voluntaria» no se ajustaba a lo dispuesto en el Convenio núm. 98, que sí contenía una referencia a «procedimientos de negociación voluntaria».
- 443. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
- 444. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su apoyo a la enmienda, pero destacó la importancia de mantener la referencia a la «negociación colectiva».
- 445. La miembro gubernamental del Gabón, el miembro gubernamental de Filipinas, la miembro gubernamental de Türkiye y el miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la enmienda.
- 446. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.102) acordada conjuntamente con el Grupo de los Empleadores para suprimir «voluntaria» después de «negociación colectiva» (A.102). También presentó otra enmienda (A.103) para suprimir «apropiados» después de «niveles».
- 447. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la última enmienda, ya que la negociación colectiva debería practicarse a todos los niveles.
- 448. La enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y el Canadá fue adoptada y, por consiguiente, la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores para suprimir «voluntaria» fue desestimada.
- 449. La otra enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.103) fue retirada.
- 450. El punto 21, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 21, a)

- 451. Una enmienda (A.104) fue retirada.

Punto 21, b)

- 452. El punto 21, b) fue adoptado en su forma original.

Punto 21, c)

- 453. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.19) para suprimir «que son objeto de



discriminación o» ya que en el grupo de redacción se había acordado dedicar un apartado individual a las cuestiones relativas a la discriminación, que se convertiría en el nuevo punto 21, d).

454. Como no hubo objeciones, la enmienda (A.19) fue adoptada.
455. Para facilitar la discusión, se examinaron dos enmiendas de manera conjunta (A.59 y A.105). Posteriormente se presentó otra enmienda (A.106) para avanzar en la discusión.
456. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.59) para sustituir «Extender la protección de los trabajadores» por «Extender el acceso a la protección laboral y social», a fin de ampliar el alcance de la protección de los trabajadores.
457. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.105) para añadir «a todos los trabajadores, en particular» después de «protección laboral y social», un principio que ya estaba bien establecido en el seno de la Comisión. De adoptarse su enmienda, apoyaría la del Grupo de los Empleadores (A.59).
458. El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda (A.105).
459. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó ambas enmiendas (A.59 y A.105).
460. La representante del Secretario General sugirió sustituir «a la protección laboral y social» por «a la protección de los trabajadores y a la seguridad social», a fin de mantener la coherencia con la redacción utilizada anteriormente en la parte II relativa al marco de actuación.
461. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.106) para suprimir «, tomando en consideración la heterogeneidad de modelos y niveles de protección» al final del apartado. La frase indicaba que sería aceptable conceder un nivel de protección inferior a determinados grupos.
462. El Presidente presentó un texto alternativo para el apartado, acordado conjuntamente por el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, y formulado en los siguientes términos: «extender el acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social a todos los trabajadores, en particular a aquellos que corren un mayor riesgo de recibir una protección inadecuada o nula, incluidas las personas que participan en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos, o los trabajadores de las mipymes;». El texto propuesto se consideraba equilibrado, ya que mantenía la referencia a las mipymes y eliminaba la frase «tomando en consideración la heterogeneidad de modelos y niveles de protección», que era objeto de controversia para el Grupo de los Trabajadores.
463. La representante del Secretario General propuso sustituir «personas» por «trabajadores» antes de «que participan en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos» en aras de la coherencia, ya que el término «trabajadores» se empleaba en todos los documentos de la OIT.
464. La enmienda (A.105) fue adoptada en su forma subenmendada; por consiguiente, las demás enmiendas (A.159, A.107 y A.106) fueron desestimadas.
465. El punto 21, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21, d)

466. El punto 21, d) fue adoptado en su forma original.



Punto 21, e)

467. El punto 21, e) fue adoptado en su forma original.

Punto 21, f)

468. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.108) para sustituir «adecuada» por «correcta» entre «promover la clasificación» y «de los trabajadores».
469. El Presidente presentó un texto alternativo del punto 21, f), propuesto conjuntamente por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, cuyo propósito era sustituir el texto del apartado de la siguiente manera: «asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo»; con lo cual se suprimía la referencia a la Recomendación núm. 198. En cualquier caso, la labor de la OIT debía girar en torno a las normas internacionales del trabajo y guiarse por ellas.
470. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para sustituir «las relaciones de trabajo» por «los trabajadores» después de «la clasificación correcta de», en consonancia con el texto original.
471. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda. La expresión «clasificación correcta de las relaciones de trabajo» provenía del punto 11, e) de las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.^a reunión, celebrada en 2022. Además, era conforme con la Recomendación núm. 198.
472. El Vicepresidente empleador suscribió los argumentos planteados por el Vicepresidente trabajador.
473. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la subenmienda.
474. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
475. Por consiguiente, una enmienda (A.60) fue desestimada.
476. El punto 21, f) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21 g)

477. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.61) para sustituir «limitar» por «regular», ya que las estrategias debían orientarse a regular las horas de trabajo y no a limitarlas, pues se excluirían formas de trabajo alternativas que podrían ser atractivas para los trabajadores que buscaban un enfoque voluntario de las horas extraordinarias como medio para generar ingresos adicionales, algo que también podía resultar atractivo para las empresas a fin de satisfacer la demanda.
478. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y recordó que la primera norma de la OIT, aplicable al tiempo de trabajo, se había adoptado para limitar las horas de trabajo a fin de conceder tiempo a los trabajadores para tener una vida privada. Esa cuestión había sido de importancia fundamental en la negociación colectiva durante cien años y figuraba en el preámbulo de la Constitución de la OIT y en la Declaración del Centenario. Si bien era necesario adoptar regulaciones, la atención debía centrarse en la limitación de las horas de trabajo.
479. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.



- 480.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 481.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que entendía que «regular» era un concepto más amplio, lo cual era apropiado. Propuso una subenmienda para añadir «entre otras cosas estableciendo un número máximo» después de «estrategias destinadas a regular las horas de trabajo y las horas extraordinarias».
- 482.** El Vicepresidente empleador señaló que la subenmienda presentada no era la mejor solución. Propuso una subenmienda alternativa para añadir «excesivas», de modo que el texto dijera «estrategias destinadas a regular las horas de trabajo excesivas», lo que aportaría un enfoque amplio y claridad.
- 483.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores. Observando el respaldo de que gozaba el término «limitar», propuso otra subenmienda para que el texto dijera «regular, entre otras cosas limitando, las horas de trabajo».
- 484.** El miembro gubernamental de la Argentina indicó que el término «regular» no guardaba relación alguna con «limitar» y se refirió al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), cuyo propósito era limitar la jornada laboral. La subenmienda del Grupo de los Trabajadores relativizaba ese principio, lo que no era procedente.
- 485.** El miembro gubernamental del Brasil, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos apoyaron la subenmienda del Grupo de los Trabajadores en la que se proponía la frase «regular, entre otras cosas limitando, las horas de trabajo».
- 486.** El miembro gubernamental de Filipinas apoyó la redacción original de la enmienda, incluida la palabra «limitar», ya que una cosa no excluía a la otra.
- 487.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda y propuso otra subenmienda para añadir «adecuadamente» después de «regular», de modo que el texto dijera «regular adecuadamente, entre otras cosas limitando, las horas de trabajo».
- 488.** El Vicepresidente trabajador dijo que la subenmienda del Grupo de los Empleadores diluía excesivamente el sentido del texto. La limitación del tiempo de trabajo era una cuestión fundamental para el bienestar y la vida de todos los trabajadores, para la igualdad de género y para la productividad de las empresas.
- 489.** El Vicepresidente empleador, tras escuchar los argumentos expuestos, retiró la enmienda.
- 490.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.62) para añadir, después de «preservar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada», «, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos», que era una formulación retomada de la Declaración del Centenario de la OIT, adoptada en 2019. Señaló que confiaba a los empleadores y a los trabajadores la tarea de buscar soluciones que tuvieran en cuenta las necesidades y los beneficios de los empleadores.
- 491.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y afirmó que el tiempo de trabajo era una de las cuestiones que se negociaban en los convenios colectivos y que, por lo tanto, podía ajustarse en función de las necesidades de la empresa, a través de los sindicatos en el lugar de trabajo. Abrir la negociación sobre el tiempo de trabajo de trabajadores individuales no era conveniente, además de ser contrario a la legislación nacional relativa al tiempo de trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.



492. La miembro gubernamental de la Argentina, el miembro gubernamental del Brasil, la miembro gubernamental del Canadá y el miembro gubernamental de los Estados Unidos concordaban con los argumentos del Vicepresidente trabajador y no apoyaron la enmienda.
493. El Vicepresidente empleador, tras escuchar los argumentos expuestos, retiró la enmienda.

Punto 21, g)

494. Para mayor claridad se examinaron dos enmiendas de forma conjunta (A.63 y A.64).
495. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.63) para insertar «de la capacidad de los trabajadores y de los empleadores para gestionar el tiempo de trabajo, y» después de «trabajos flexibles y». Presentó otra enmienda (A.64) para insertar «, de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos entre las partes;» después de «puedan desconectarse». Explicó que la gestión del tiempo de trabajo ya era una práctica corriente de las empresas, y las estrategias nacionales deberían prever la participación de los trabajadores y los empleadores en dicha tarea, de conformidad con la legislación de cada país. Este tipo de estrategias ayudarían a establecer un equilibrio entre los trabajadores y los empleadores.
496. El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas. El texto introductorio del punto 21 instaba a los Estados Miembros a adoptar medidas para limitar el tiempo de trabajo. La responsabilidad en este sentido no debería recaer únicamente en los trabajadores y los empleadores. La gestión del tiempo de trabajo podía abordarse a través de negociaciones colectivas, pero en los marcos nacionales establecidos por los Gobiernos.
497. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó las enmiendas. En el texto introductorio ya se indicaba que las modalidades de trabajo debían abordarse a través del diálogo social, teniendo en cuenta las circunstancias y las prioridades nacionales.
498. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó las enmiendas. Señaló que era importante que los Estados Miembros contaran con marcos jurídicos sobre el tiempo de trabajo.
499. La miembro gubernamental del Canadá y la miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron las enmiendas.
500. El Vicepresidente empleador aclaró que la finalidad de las enmiendas no era restringir el papel de los Gobiernos nacionales en el diseño y aplicación de las políticas sobre el tiempo de trabajo. Su objetivo era simplemente buscar posibles mecanismos para equilibrar las necesidades en materia de tiempo de trabajo de los trabajadores y los empleadores a través de acuerdos entre las partes, ya fuera a nivel sectorial o de las empresas. Además, las circunstancias y las prioridades nacionales mencionadas en el texto introductorio no eran equivalentes a las reglamentaciones nacionales. Dijo que estaba dispuesto a retirar la enmienda sobre la capacidad de los trabajadores y de los empleadores para gestionar el tiempo de trabajo, siempre que se adoptara la segunda que había propuesto.
501. El miembro gubernamental de la India y la miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos apoyaron la enmienda para incluir una referencia a las regulaciones nacionales.
502. El Vicepresidente trabajador indicó que no había necesidad de repetir en el texto introductorio y en el apartado la referencia al diálogo social y la negociación colectiva, ya que ello sería incoherente y podría dificultar la interpretación del texto.
503. El Vicepresidente empleador retiró las dos enmiendas.
504. El punto 21, g) fue adoptado en su versión original.



Punto 21, h)

505. El punto 21, h) fue adoptado en su forma original.

Punto 21, i)

506. El punto 21, i) fue adoptado en su forma original.

Punto 21, j)

- 507.** El vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.65) para sustituir «para alcanzar» por «con el propósito de». Explicó que, a su juicio, era más realista centrarse en los medios que en el objetivo final.
- 508.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Indicó que, si bien alcanzar cero muertes era un objetivo difícil, era crucial que se hiciera hincapié en la voluntad de alcanzarlo. Consideraba inaceptable que los trabajadores perdieran la vida en el desempeño de sus tareas. El objetivo, por ambicioso que pudiera parecer, debía ser cero muertes relacionadas con el trabajo.
- 509.** El Vicepresidente empleador afirmó que los trabajadores y los empleadores, al igual que las políticas nacionales, debían aspirar a ese objetivo; señaló, sin embargo, que aspirar a ese resultado era un medio necesario para alcanzarlo y estaba dentro de un compás razonable de control.
- 510.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, la miembro gubernamental del Reino Unido, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la enmienda.
- 511.** El Vicepresidente trabajador, en aras del consenso, apoyó la enmienda.
- 512.** La enmienda fue adoptada.
- 513.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y también en nombre del Reino Unido y los Estados Unidos, presentó una enmienda (A.133) para insertar «prevenir» antes de «las lesiones y las enfermedades graves». El propósito de la enmienda era aclarar que debía aspirarse de forma proactiva y no meramente reactiva a prevenir las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- 514.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda (A.133).
- 515.** La enmienda fue adoptada.
- 516.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.109) para suprimir el término «graves». Indicó que las políticas de seguridad y salud en el trabajo deberían tener por objeto prevenir todas las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, no únicamente las que fueran graves. Los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido y los Estados Unidos habían presentado una enmienda idéntica (A.134).
- 517.** El miembro gubernamental de Eswatini señaló que, de adoptarse la enmienda, habría que suprimir esa misma referencia en otros puntos, habida cuenta de que había que prevenir todos los accidentes, no solo los graves. El miembro gubernamental de Ghana dijo que estaba de acuerdo con este planteamiento.
- 518.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda.
- 519.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.



- 520.** Las dos enmiendas idénticas fueron adoptadas.
- 521.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y también en nombre del Reino Unido y los Estados Unidos, presentó una enmienda (A.138) —que no afectaba a la versión en español del texto— para sustituir, en la versión en inglés, «or» por «and» e «illnesses» por «illness» después de «work-related injuries». La miembro gubernamental del Reino Unido explicó que con ello se pretendía especificar que el objetivo de las estrategias de SST era abarcar las lesiones y una serie de enfermedades. La utilización de «illness» o «illnesses» dependía de qué término tuviera un mayor alcance.
- 522.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 523.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y precisó que prefería «illnesses» en lugar de «illness».
- 524.** La enmienda fue adoptada con el término «illnesse» en lugar de «illness».
- 525.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y también en nombre del Reino Unido y los Estados Unidos, presentó una enmienda (A.135) para sustituir «incluido» por «así como». Consideraba que el acceso a la seguridad social no formaba parte de las estrategias de SST sino de una estrategia más amplia de protección de los trabajadores.
- 526.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 527.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 528.** La enmienda fue adoptada.
- 529.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.66) para sustituir «pertinentes» por «específicas» después de «prestaciones de seguridad social». Explicó que, en lugar de aspiraciones generales, las estrategias nacionales deberían prever prestaciones específicas.
- 530.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Indicó que la noción de «prestaciones de seguridad social específicas» no era del todo clara. En cambio, las prestaciones de seguridad social pertinentes comprendían las prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional, las prestaciones por enfermedad y las prestaciones de sobrevivientes, que normalmente estaban previstas en la legislación relativa a la SST, en consonancia con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- 531.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.
- 532.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
- 533.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y también en nombre del Reino Unido y los Estados Unidos, presentó una enmienda (A.136) para insertar «políticas y» después de «y desarrollar». Explicó que las políticas de SST no se limitaban a los sistemas de gestión de la SST.
- 534.** La miembro gubernamental del Reino Unido señaló que, antes que sistemas de gestión, tendrían que existir marcos nacionales para la aplicación de dichos sistemas.
- 535.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 536.** La enmienda fue adoptada.



- 537.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y del Reino Unido, presentó una enmienda (A.137) para añadir «que tengan en cuenta los riesgos nuevos y existentes, como el estrés térmico, los riesgos relacionados con la salud mental y los riesgos psicosociales» después de «sistemas eficaces de gestión de la SST». Explicó que la enmienda pretendía garantizar que los sistemas de gestión abarcaran los riesgos nuevos y los existentes.
- 538.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y, a fin de que el texto fuera más claro, propuso una subenmienda para añadir «con inclusión de políticas y sistemas» antes de «que tengan en cuenta». Esta formulación reflejaba más claramente los riesgos nuevos y existentes en materia de SST.
- 539.** El Vicepresidente empleador se mostró de acuerdo con el propósito de la enmienda y presentó otra subenmienda para suprimir la lista de ejemplos de riesgos en materia de SST. Indicó que de este modo se evitarían los debates sobre otros aspectos que deberían figurar en la lista.
- 540.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda porque la lista proporcionaba ejemplos de nuevas formas de riesgos de SST. La partícula «como» daba a entender que la lista no era exhaustiva.
- 541.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la subenmienda y propuso otra subenmienda —que no afectaba la versión en español del texto— para sustituir «like» por «including» después «OSH risks».
- 542.** El Vicepresidente empleador señaló que los nuevos riesgos en materia de SST no eran los mismos en todas las regiones y podían incluir, por ejemplo, radiaciones ultravioletas, temperaturas extremas y niveles de ruido elevados. Consideraba que no era de mucha utilidad mencionar solo algunos de los riesgos posibles.
- 543.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que podía ser flexible. Retiro la nueva subenmienda y apoyó la subenmienda para suprimir la lista de riesgos en materia de SST.
- 544.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 545.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 546.** El punto 21, j) fue adoptado en su forma enmendada.



Nuevo apartado después del punto 21, j)

- 547.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.111) para insertar un nuevo apartado que dijera «asegurar salarios mínimos vitales, establecidos por ley o negociaciones, que se actualicen periódicamente para tener en cuenta la evolución del costo de la vida y que se apliquen de manera efectiva».
- 548.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para insertar «adecuados» después de «mínimos» y para suprimir «vitales», de modo que el nuevo apartado dijese «asegurar salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, que se actualicen periódicamente para tener en cuenta la evolución del costo de la vida y que se apliquen de manera efectiva».
- 549.** El miembro gubernamental de Ghana no apoyó la inserción de «adecuados», ya que los salarios mínimos se negociaban mediante negociación colectiva y, por tanto, el salario mínimo no podía calificarse de adecuado o inadecuado. Propuso otra subenmienda para pedir al

Grupo de los Trabajadores que suprimiese «adecuados». Al no ser secundada, la subenmienda fue desestimada.

- 550. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que los países tenían diferentes sistemas para determinar los salarios mínimos y que el cambio de palabra propuesto no tenía en cuenta la diversidad de sistemas. Por lo tanto, propuso mantener la palabra «adecuado».
- 551. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 552. El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda, acordada con el Grupo de los Empleadores, para suprimir «para tener en cuenta la evolución del costo de la vida y que se apliquen de manera efectiva.».
- 553. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 554. El nuevo apartado después del apartado j) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21, k)

- 555. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.18) para añadir «y otras autoridades pertinentes» después de «los servicios de inspección del trabajo», a fin de tener en cuenta a las múltiples autoridades que intervenían en el tratamiento de las cuestiones emergentes y existentes en el ámbito del trabajo.
- 556. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, señaló que, habida cuenta de las explicaciones facilitadas por la secretaría en el marco del punto 13, preferiría mantener únicamente «los servicios de inspección del trabajo» en ese apartado.
- 557. El Vicepresidente trabajador se mostró flexible al respecto, pero estaba de acuerdo en que el objeto del apartado eran los servicios de inspección del trabajo y no otro tipo de autoridades, como las fiscales.
- 558. El Vicepresidente empleador coincidía con el Vicepresidente trabajador e indicó que sería flexible en ese punto.
- 559. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, explicó que en algunos Estados miembros de la Unión Europea los servicios de inspección del trabajo encargados del control del tiempo de trabajo o de los salarios, por ejemplo, no dependían necesariamente de autoridades en el ámbito laboral. Preguntó a la secretaría si, en el contexto de la aplicación de las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo, 2022, se entendería por «servicio de inspección del trabajo» un término amplio que incluyera también a otras autoridades competentes para verificar el respeto de los derechos laborales.
- 560. Un miembro de la secretaría explicó que los términos «servicio de inspección del trabajo» e «inspector del trabajo» podían entenderse en sentido amplio y abarcar responsabilidades que iban más allá de un ámbito particular, como los salarios, el tiempo de trabajo o la SST. De hecho, en el artículo 3, 1) del Convenio núm. 81, se establecía lo siguiente: «El sistema de inspección estará encargado de: 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, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores [...];».



561. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la enmienda.

562. El punto 21, k) fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del punto 21, k)

563. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.17) para insertar un nuevo apartado después del punto 21, k) formulado en los siguientes términos: «hacer frente a la violación de los derechos de los trabajadores de manera coordinada y holística a escala nacional, regional y mundial»; Indicó que este tipo de medidas, que eran importantes para el diseño de sistemas eficaces de protección de los trabajadores, aún no habían sido incluidas en el proyecto de conclusiones.

564. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

565. El Vicepresidente empleador señaló que «violación» quizás no fuera el término más apropiado en este apartado y dijo que prefería que se utilizara «incumplimiento». Además, el término «holístico» ya sugería la noción de actuar a todos los niveles. Así pues, propuso una subenmienda para sustituir «a la violación de los derechos de los trabajadores» por «al incumplimiento de los derechos en materia de protección de los trabajadores» y suprimir «a escala nacional, regional y mundial».

566. El Vicepresidente trabajador indicó que podía aceptar la formulación relativa al «incumplimiento»; sin embargo, prefería que se mantuviera «derechos de los trabajadores» en lugar de «derechos en materia de protección de los trabajadores». Además, dijo que no apoyaba la subenmienda para suprimir «a escala nacional, regional y mundial», ya que era importante hacer referencia explícita a los niveles en que deberían adoptarse medidas.

567. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la formulación relativa al «incumplimiento»; no obstante, prefería que se mantuviera la expresión «derechos de los trabajadores» en lugar de «derechos en materia de protección de los trabajadores»; además, dijo que no apoyaba la subenmienda para suprimir «a escala nacional, regional y mundial», ya que era importante abordar el incumplimiento a estos niveles y a nivel transfronterizo.

568. El Vicepresidente empleador retiró la subenmienda para suprimir «a escala nacional, regional y mundial».

569. La representante del Secretario General señaló que la terminología del incumplimiento solía utilizarse más con respecto a las leyes, las normas y los reglamentos que con respecto a los derechos. Ahora bien, no se utilizaba la expresión «incumplimiento de los derechos». La expresión «hacer frente a las violaciones», que figuraba en el texto original del apartado, sería una expresión apropiada en relación con los «derechos de los trabajadores».

570. La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para sustituir la terminología relativa al incumplimiento por «velar por el respeto de los derechos laborales».

571. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.

572. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.

573. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

574. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda, pero propuso otra subenmienda para sustituir «de



manera coordinada y holística» por «a través de un enfoque coordinado y holístico». Consideraba que esta formulación resultaba más apropiada.

- 575.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda y propuso una nueva subenmienda para añadir «y el cumplimiento de las políticas y la legislación en materia de protección de los trabajadores» después de «los derechos laborales».
- 576.** El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda propuesta por el Vicepresidente trabajador y apoyó la subenmienda propuesta por Suecia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 577.** El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda presentada por su grupo.
- 578.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada, de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «velar por el respeto de los derechos laborales a través de un enfoque coordinado y holístico a escala nacional, regional y mundial.».
- 579.** El nuevo apartado después del punto 21, *k*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21, *l*)

- 580.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.16) para añadir «la protección en materia de» antes de «SST», con el fin de guardar coherencia con los conceptos de protección social y protección de los trabajadores.
- 581.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 582.** La enmienda fue adoptada.
- 583.** Una enmienda (A.5) fue retirada.
- 584.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.67) para suprimir «entre los países» después de «la transferibilidad de las prestaciones», en el entendimiento de que se estaba haciendo referencia a la transferibilidad de las prestaciones de los trabajadores migrantes de un país a otro. Si su interpretación era correcta, esa cuestión requeriría una mayor discusión más adelante.
- 585.** El Vicepresidente trabajador señaló que, en el párrafo 13 de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), de 2021, ya se había llegado a un consenso sobre la transferibilidad de los derechos de seguridad social, porque en esa resolución se instaba a los Estados Miembros a «facilitar la adquisición y el mantenimiento, inclusive la preservación y la portabilidad, de los derechos a prestaciones de seguridad social a fin de facilitar las transiciones laborales de las personas en empleos temporales, a tiempo parcial o independientes, y los trabajadores migrantes, sin poner en peligro su protección social [...]».
- 586.** El miembro gubernamental de Zimbabwe no apoyó la enmienda.
- 587.** La representante del Secretario General explicó que, a menudo, la transferibilidad de las prestaciones estaba incluida en los acuerdos bilaterales o multilaterales de seguridad social. Con el fin de mantener la coherencia, propuso sustituir «protección social» por «seguridad social». Añadió que la Comisión ya había afirmado anteriormente que la protección social era el resultado de la protección de los trabajadores y la seguridad social.
- 588.** El Vicepresidente empleador apoyó la propuesta de la secretaría. Observó que, si se aceptaba esa propuesta, estaría dispuesto a mantener la expresión «entre los países».



- 589.** La miembro gubernamental del Canadá apoyó la propuesta de la secretaría.
- 590.** El Vicepresidente trabajador apoyó la propuesta de la secretaría. Además, propuso otra subenmienda para añadir «de seguridad social» después de «transferibilidad de las prestaciones», de modo que el texto resultante fuera el siguiente: «la seguridad social y la protección de la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social entre los países». La representante del Secretario General indicó que no era necesario que la expresión «seguridad social» figurara dos veces en la oración; no obstante, el Vicepresidente trabajador prefería su inclusión.
- 591.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 592.** El miembro gubernamental de Filipinas, secundado por el miembro gubernamental del Japón, presentó una enmienda (A.34) para insertar «el acceso a información sobre la protección de los trabajadores,» antes de «el acceso a la justicia». Explicó que millones de trabajadores migrantes no podían estar amparados por las políticas de protección de los trabajadores y de seguridad social debido a los numerosos obstáculos específicos con los que se enfrentaban, entre ellos la falta de acceso a la información.
- 593.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 594.** La enmienda fue adoptada.
- 595.** El punto 21, l) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 21, m)

- 596.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.91) para añadir «e independiente» después de «eficaz», a fin de subrayar la singularidad de los mecanismos de control de la OIT, cuya fortaleza se basaba, entre otras cosas, en su independencia.
- 597.** El Vicepresidente empleador recordó que el sistema de control, representado por la CEACR, estaba compuesto, efectivamente, por expertos independientes; sin embargo, la mayoría de los organismos de la OIT no eran de carácter independiente, sino tripartito, y así debería seguir siendo. A fin de evitar confusiones, propuso una subenmienda para sustituir la expresión «eficaz e independiente» por «efectivo y reconocido», que era la terminología acordada en la Declaración del Centenario. Solicitó a la secretaría que confirmara si estaba en lo cierto.
- 598.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda, aunque propuso otra subenmienda a fin de trasladar el término «reconocido» antes de «efectivo», de modo que la expresión resultante fuera «un sistema de control reconocido y efectivo».
- 599.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó las subenmiendas.
- 600.** El Vicepresidente trabajador observó que el apartado pretendía «dotar a la OIT», mientras que el punto 21 tenía el propósito de señalar las acciones que los Estados Miembros deberían emprender, como se indicaba en el texto introductorio. A fin de resolver esa incoherencia, propuso otra subenmienda para sustituir «dotar a la OIT de» por «proporcionar a la OIT información para mantener».
- 601.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda. Observó que las organizaciones de empleadores y de trabajadores también formaban parte del sistema de control reconocido de la OIT, y que sus contribuciones a la OIT también deberían tenerse en cuenta.



- 602.** En respuesta a una pregunta planteada por la miembro gubernamental del Canadá, la representante del Secretario General aclaró que la función de la OIT no se limitaba al suministro de información. También actuaba de forma proactiva y proporcionaba orientaciones. Indicó asimismo que la CEACR era el único mecanismo de control independiente de la OIT. Asegurar que la CEACR no solo ejerciera un control efectivo, sino también reconocido, esto es, digno de confianza, requeriría ir más allá del suministro de información. Reformular el apartado permitiría recoger en toda su amplitud la contribución de los mandantes tripartitos con ese fin.
- 603.** El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda. A fin de incorporar la explicación dada por la Oficina, propuso otra subenmienda para sustituir «dotar a la OIT de» por la expresión «entablar una colaboración a fin de disponer de».
- 604.** El Vicepresidente empleador dijo que la nueva subenmienda propuesta excluiría efectivamente a los interlocutores sociales, por lo que propuso trasladar el apartado al punto 22. Explicó que, de no hacerlo así, sería necesario reformular el texto del apartado para incluir a los interlocutores sociales.
- 605.** El Vicepresidente trabajador aseguró al Vicepresidente empleador que la regla del tripartismo se aplicaría de todos modos, aunque el apartado figurara en el punto 21, ya que el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) establecía que los Estados Miembros tenían la obligación de respetar el tripartismo.
- 606.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que prefería el texto original del apartado.
- 607.** La representante del Secretario General aclaró que el alcance o significado del término «Miembros», tal como figuraba en el punto 21, abarcaba a los tres grupos de mandantes de la OIT.
- 608.** El Vicepresidente empleador dijo que estaba satisfecho con la explicación proporcionada por la Oficina y que, en consecuencia, presentaba una subenmienda para sustituir «entablar una colaboración a fin de» por «participar en un marco tripartito con miras a», de modo que el texto resultante fuera: «participar en un marco tripartito con miras a disponer de».
- 609.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la subenmienda y retiró la enmienda.
- 610.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador presentaron dos enmiendas idénticas (A.69 y A.110) para sustituir «apoye» por «tenga en cuenta las necesidades de» antes de «las empresas sostenibles». El Vicepresidente empleador explicó que el propósito era mantener una terminología acorde con la Declaración del Centenario; el Vicepresidente trabajador hizo suya la argumentación.
- 611.** Las enmiendas fueron adoptadas.
- 612.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.92) para añadir «y promueva el trabajo decente» al final del apartado y después de «las empresas sostenibles». El objetivo de la OIT era promover el trabajo decente, así que parecía apropiado añadirlo en ese apartado.
- 613.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 614.** La enmienda fue adoptada.



- 615.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.68) para desplazar el punto 21, *m)* después del punto 22, *a)*. Explicó que desplazar ese apartado al punto 22 dejaría claro, aunque fuera redundante, que las organizaciones de trabajadores y de empleadores también deberían estar incluidas en la labor de dotar a la OIT de un corpus normativo claro y sólido. Añadió que era importante que el tripartismo quedara reflejado en todo el apartado.
- 616.** El Presidente observó que había que leer el apartado junto con el texto introductorio del punto 22, donde se indicaba que: «La Organización debería fortalecer el apoyo que presta a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores». En ese contexto, la expresión «dotar a la OIT» resultaba incoherente.
- 617.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores siempre debían ser consultadas, como se establecía en el Convenio núm. 144, por lo que no era necesario añadir una referencia explícita a esa cuestión en este apartado.
- 618.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, la miembro gubernamental del Reino Unido, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyaron la enmienda, habida cuenta de que el texto introductorio ya señalaba con claridad el papel de los interlocutores sociales.
- 619.** El Vicepresidente empleador dijo que consideraba necesario hacer explícito el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como el papel del tripartismo, en relación con la tarea de dotar a la OIT de un corpus normativo. No obstante, retiró la enmienda.
- 620.** El punto 21, *m)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 621.** El punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.
- 622.** La parte III fue adoptada en su forma enmendada.

Parte IV. Movilizar los medios de acción de la OIT

Título

- 623.** El título «Movilizar los medios de acción de la OIT» fue adoptado en su forma original.

Punto 22

- 624.** El texto introductorio fue adoptado en su forma original.

Punto 22, a)

- 625.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.70) para añadir el término «efectiva» después de «la aplicación», de modo que el texto resultante fuera «promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales». El propósito era hacer explícita la necesidad de asegurar que la aplicación de los convenios fuera efectiva.
- 626.** La enmienda fue adoptada.
- 627.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.71) para añadir la palabra «actualizadas» después de «normas internacionales del trabajo». Ese debería ser el empeño de la OIT: asegurar que las normas internacionales del trabajo estuvieran actualizadas y que los órganos de control las examinaran. El mecanismo de control ya estaba examinando normas relacionadas con la protección de los trabajadores, incluidas normas de SST y de protección de la maternidad.



- 628.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Algunos convenios muy importantes estaban en situación provisoria pero no estaban incluidos todavía en el programa del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, y probablemente había otros convenios que no se había determinado aún que estuvieran obsoletos y que estaban todavía abiertos a la ratificación.
- 629.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la secretaría que aclarara qué normas internacionales del trabajo se consideraba que estaban actualizadas u obsoletas y, en particular, si los instrumentos en situación provisoria se considerarían obsoletos.
- 630.** La representante del Secretario General explicó que las normas que se consideraban «actualizadas» incluían aquellas normas que estaban pendientes de revisión. Si el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas decidía que una norma requería un nuevo examen (como en el caso de los convenios relativos a la SST), ello significaba que había sido objeto de un proceso de examen en el que se había decidido que era necesario revisarla para que pudiera responder a la evolución del mundo del trabajo. De hecho, podía haber normas que aún no hubieran sido revisadas, que no podían considerarse actualizadas, y sobre las cuales aún no se hubiera tomado una decisión. Con respecto a esas normas, sería necesario adoptar una decisión acerca de si debían ser objeto de un nuevo examen o debían ser consideradas obsoletas y, por lo tanto, retirarlas del corpus normativo de la OIT. Hasta que no se tomara esa decisión, esas normas podían ser promovidas por la OIT, ya que estaban en vigor en aquellos países que las habían ratificado. Los instrumentos actualizados no incluían a aquellos que estuvieran en situación provisoria; no obstante, una vez ratificados, había que implementar los convenios, aun cuando estuvieran en situación provisoria.
- 631.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda.
- 632.** En respuesta a una pregunta formulada por la miembro gubernamental del Gabón, la representante del Secretario General dijo que los diez convenios fundamentales que articulaban los principios y derechos fundamentales en el trabajo estaban actualizados.
- 633.** La miembro gubernamental del Canadá dijo que no apoyaría la enmienda. Explicó que, hasta que los Miembros no decidieran que un convenio debía ser derogado o retirado, si este estaba aún en vigor, la OIT debería seguir promoviendo su ratificación y aplicación.
- 634.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que no apoyaba la enmienda, ya que, al parecer, sería restrictiva y había dado lugar a bastante confusión.
- 635.** La miembro gubernamental del Gabón no apoyó la enmienda, habida cuenta de las explicaciones recibidas.
- 636.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
- 637.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.72) para suprimir, al final del apartado, «y otras esferas de la protección de los trabajadores». Explicó que el objetivo era limitar claramente el alcance a los pilares de la protección de los trabajadores que ya se habían mencionado.
- 638.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda (A.72). Indicó que tal vez había que promover otras normas importantes en materia de protección de los trabajadores.
- 639.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.



640. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

641. El punto 22, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 22, b)

642. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar (A.73), entre «orientaciones en» y «clasificación», «un proceso tripartito de sobre la». El objetivo era hacer una referencia explícita al tripartismo y a los interlocutores sociales, así como a las necesidades de cada una de las partes con respecto a la asistencia técnica y las orientaciones de la Oficina

643. La enmienda fue retirada.

644. El punto 22, b) fue adoptado en su forma original.

Punto 22, c)

645. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.112) para insertar, después de «apoyando la», «adecuación de los salarios y la». Indicó que era importante especificar la función de la asistencia técnica de la OIT, no solo con respecto a la fijación de los salarios, sino también con respecto a su adecuación. Hizo referencia al importante apoyo técnico que la OIT había prestado en el pasado en el ámbito de la adecuación de los salarios, por ejemplo mediante propuestas metodológicas para establecer salarios mínimos adecuados que sirvieran de base para los debates y reformas a nivel nacional.

646. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.

647. La enmienda fue adoptada.

648. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.74) para suprimir «salariales» e insertar, después de «sistemas», «fijación de los salarios», de modo que la oración quedara formulada en los siguientes términos: «apoyando la mejora de los sistemas de fijación de los salarios,».

649. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

650. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la enmienda y presentó una subenmienda para insertar, después de «la mejora», «y actualización».

651. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.

652. En respuesta a una pregunta formulada por la miembro gubernamental de Suecia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, un miembro de la secretaría aclaró que los sistemas de fijación de los salarios incluían un ajuste periódico de los niveles salariales.

653. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la subenmienda.

654. La enmienda fue adoptada.

655. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.14) para añadir «adecuados» después de «salarios mínimos». Explicó que era indispensable hacer referencia a los salarios mínimos adecuados en el contexto de la protección de los trabajadores.

656. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.

657. La enmienda fue adoptada.



- 658.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.113) para insertar «vitales» después de «salarios mínimos». Ahora bien, habida cuenta de las enmiendas al apartado que habían sido adoptadas, propuso una subenmienda para suprimir «vitales» entre «salarios mínimos» y «adecuados».
- 659.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 660.** El punto 22, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 22, d)

- 661.** El punto 22, d) fue adoptado en su forma original.

Punto 22, e)

- 662.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.13) para añadir, «protección de los trabajadores en materia de» después de «fortalecer la» y suprimir «de los trabajadores» después de «SST».
- 663.** A solicitud del Vicepresidente trabajador, un miembro de la secretaría aclaró que añadir «protección de los trabajadores» podría generar incoherencias en el texto e indicó que bastaba la referencia a la SST.
- 664.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la enmienda.
- 665.** El punto 22, e) fue adoptado en su forma original.

Punto 22, f)

- 666.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.114) para suprimir «que participan en formas de empleo y modalidades de trabajo específicas, como» y añadir «ocupados en» después de «los trabajadores».
- 667.** El Presidente presentó una subenmienda elaborada conjuntamente por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores para sustituir el texto que figuraba después de «brindando orientaciones sobre la protección de los trabajadores» por el texto alternativo «, incluidos los trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo». Explicó que el objetivo de la subenmienda era simplificar el texto.
- 668.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 669.** En consecuencia, se desestimó una enmienda (A.115) para añadir «modalidades de formas de trabajo 'híbridas'».
- 670.** El punto 22, f) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 22, g)

- 671.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.75) para insertar, después de «su capacidad para», «aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones y» a fin de hacer hincapié en las oportunidades que brindaban estas tecnologías y en la manera en que beneficiaban al mundo del trabajo.
- 672.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y señaló que el elemento principal debería seguir siendo la protección de los trabajadores en el contexto de las nuevas tecnologías.
- 673.** La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda.



- 674.** La miembro gubernamental de Suiza no apoyó la enmienda. Observó que el punto 23, e) tal vez hubiera sido un lugar más adecuado para incluir la referencia a las oportunidades y los desafíos.
- 675.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
- 676.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.12) para insertar en la primera oración del apartado g), después de «riesgos psicosociales», «y al estrés relacionado con el trabajo».
- 677.** El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
- 678.** La enmienda fue adoptada.
- 679.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.76) para sustituir «generan» por «pueden derivarse de». Observó que la formulación utilizada era demasiado general y que las nuevas formas de organización del trabajo no generaban necesariamente estrés relacionado con el trabajo.
- 680.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y citó datos concretos sobre el vínculo entre las nuevas formas de organización del trabajo y los riesgos psicosociales. Indicó que la cuestión central era el aumento de la capacidad para responder a estos riesgos en todas las circunstancias.
- 681.** La representante del Secretario General explicó que existían factores de riesgo derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cuales podían generar o no estrés relacionado con el trabajo según cómo fueran gestionados.
- 682.** La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la enmienda y propuso una subenmienda para añadir, después de «responder a», «cualquier riesgo psicosocial y».
- 683.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 684.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, la miembro gubernamental de Suiza y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la enmienda y la subenmienda.
- 685.** La miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda.
- 686.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda, pero no la subenmienda.
- 687.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y la subenmienda.
- 688.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 689.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.77) para suprimir «, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones y en la economía de plataformas». Indicó que las cuestiones relacionadas con la economía de plataformas iban a abordarse en la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que tendría lugar en 2025 e hizo hincapié en que no se debería influir en los debates de esa discusión.
- 690.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
- 691.** El miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda. La cuestión no se limitaba a la economía de plataformas, sino que tenía que ver con la SST; por ello debía abordarse por separado, al margen de la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.



- 692.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y también en nombre de los Estados Unidos, no apoyó la enmienda.
- 693.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para sustituir «, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones y en la economía de plataformas» por «las nuevas formas de organización del trabajo y de la digitalización», de modo que el apartado quedara formulado en los siguientes términos: «aumentando su capacidad para responder a cualquier riesgo psicosocial y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de las nuevas formas de organización del trabajo y de la digitalización». El objetivo era mantener la referencia a las «nuevas tecnologías» como factor de riesgo con ayuda de una formulación más general.
- 694.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores y señaló que el término «digitalización» era demasiado amplio. Propuso otra subenmienda para sustituir «y de la digitalización» por «inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones» y suprimir «y en la economía de plataformas».
- 695.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, y retiró su propia subenmienda.
- 696.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores, y quedó del siguiente tenor: «de las nuevas formas de organización del trabajo, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones».
- 697.** El punto 22, g) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 22, h)

- 698.** El punto 22, h) fue adoptado en su forma original.

Punto 22, i)

- 699.** El punto 22, i) fue adoptado en su forma original.

Punto 22, j)

- 700.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.78) para sustituir «elaborando y sometiendo a la consideración del» por «invitando al» y sustituir asimismo «una propuesta para convocar una reunión tripartita de expertos» por «a considerar, basándose en las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, posibles acciones futuras sobre la cuestión de la», de modo que el apartado quedara formulado en los siguientes términos: «invitando al Consejo de Administración a considerar, basándose en las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, posibles acciones futuras sobre la cuestión de la organización y la ordenación del tiempo de trabajo, y». Señaló que le parecía innecesario convocar una reunión tripartita de expertos cuando el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas ya estaba examinando esta cuestión y añadió que no había que anticipar ni duplicar esa discusión. Expresó importantes preocupaciones en relación con las repercusiones que podría tener tal duplicación y proliferación de labores en los recursos humanos y financieros de la OIT.
- 701.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Recordó que en el punto 21, a) de las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) de 2015 se indicaba que «el Consejo de Administración tal vez estime oportuno



considerar organizar, en función de los recursos existentes, una reunión tripartita de expertos sobre los distintos cambios y retos y su impacto en la organización y la ordenación del tiempo de trabajo». Dado que aún no se había organizado, la formulación propuesta por el Vicepresidente empleador implicaría retirar la reunión del programa de reuniones. No solo era importante celebrar la reunión tripartita de expertos, sino que había que organizarla antes de la reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, de manera que pudieran determinarse las cuestiones que este último debía examinar.

- 702.** El miembro gubernamental del Brasil no apoyó la enmienda. Dijo que la reunión sería importante para todos los mandantes.
- 703.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Recordó que la última reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo se había celebrado en 2011; así pues, ya era hora de organizar otra reunión para examinar los cambios que se habían producido en el mundo del trabajo y formular recomendaciones sobre una cuestión de mucha importancia para la Unión Europea. Además, la tarea del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas era examinar las normas internacionales del trabajo vigentes con respecto a su clasificación; dicho examen no podía ofrecer un análisis especializado ni formular recomendaciones sobre cuestiones sustantivas.
- 704.** La miembro gubernamental de la Argentina y la miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 705.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita apoyó la enmienda.
- 706.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para reformular el apartado en los siguientes términos: «invitando al Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas que, en su futuro programa de trabajo, avance en la revisión de los instrumentos normativos sobre el tiempo de trabajo y al Consejo de Administración que examine las posibles acciones que, en consecuencia, habría que adoptar en el futuro».
- 707.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.
- 708.** En aras de la claridad, la representante del Secretario General señaló, por una parte, que la finalidad de las reuniones tripartitas de expertos era recabar la opinión de expertos tripartitos sobre las nuevas tendencias y, por otra, que su objetivo no era únicamente examinar las normas internacionales del trabajo. Indicó que la reunión que se proponía podría contribuir a la labor que el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas iba a realizar cuando emprendiera la revisión de las normas relativas al tiempo de trabajo.
- 709.** La enmienda fue retirada.
- 710.** El punto 22, j) fue adoptado en su forma original.

Punto 22, k)

- 711.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.79) para suprimir el texto entre corchetes, «[, liderando la Coalición Mundial para la Justicia Social y en el contexto de las labores para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10]». Indicó que el Grupo de los Empleadores estaba a favor de la Coalición Mundial para la Justicia Social, aunque todavía no tenía muy claro los particulares de su alcance y su mandato.
- 712.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Indicó que la OIT era la única organización internacional tripartita cuyo propósito específico era promover la justicia social. El proceso de toma de decisiones de la Organización se basaba en el tripartismo que articulaba toda su labor,



en particular en el Consejo de Administración, donde se habían adoptado las decisiones relacionadas con la Coalición Mundial para la Justicia Social.

- 713. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Explicó que, si bien era cierto que aún no se había determinado el formato exacto de la Coalición Mundial para la Justicia Social, su existencia era un hecho incuestionable y, en este sentido, era importante subrayar el papel de liderazgo que la OIT debía desempeñar en ella.
- 714. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para aclarar la noción de «aplicación progresiva» y propuso sustituir «, liderando la» por «con miras a liderar la».
- 715. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda, ya que, a su juicio, atenuaba el papel de la OIT.
- 716. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
- 717. El punto 22, *k*) fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del punto 22, *k*)

- 718. El miembro gubernamental de Filipinas retiró una enmienda (A.35) para insertar un nuevo apartado después del punto 22, *k*) formulado en los siguientes términos: «proporcionando asistencia técnica y orientación a los países de origen, tránsito y destino de los trabajadores migrantes para establecer una cooperación bilateral y regional que garantice una protección de los trabajadores eficaz para los trabajadores migrantes».

Punto 23

- 719. El Presidente propuso abordar una cuestión lingüística en el texto introductorio del punto 23 mediante la sustitución de «en las siguientes esferas» por «en relación con», de modo que el texto introductorio quedara formulado en los siguientes términos: «La Organización debería intensificar sus actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad, en particular en relación con:».
- 720. El texto introductorio del punto 23 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, *a*)

- 721. El punto 23, *a*) fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del punto 23, *a*)

- 722. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.37) para añadir un nuevo apartado después del punto 23, *a*) formulado en los siguientes términos: «el costo de las medidas de protección de los trabajadores para el empleo a fin de comprender mejor las combinaciones de políticas salariales, fiscales y de protección social que favorecen una protección inclusiva, adecuada y sostenible en diferentes circunstancias socioeconómicas». Explicó que la información sobre las políticas salariales, fiscales y de protección social era de gran interés y también muy provechosa para los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores por igual; además, dicha información contribuiría a mejorar la presentación de informes de la OIT sobre protección social y la formulación de las políticas.
- 723. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que suponía una compensación recíproca entre empleo y protección de los trabajadores en función de los costos asociados a dicha protección.



- 724.** La miembro gubernamental de la Argentina y el miembro gubernamental de Zimbabwe no apoyaron la enmienda.
- 725.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda para proponer una formulación alternativa en los siguientes términos: «las estrategias sostenibles para que los empleadores puedan proporcionar una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz en diferentes circunstancias socioeconómicas.».
- 726.** El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda y señaló que el texto propuesto se alejaba demasiado de la intención original de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 727.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda a su enmienda original para sustituir el texto del nuevo apartado por uno formulado en los siguientes términos: «el impacto de las medidas de protección de los trabajadores en el empleo, así como la complementariedad entre la protección de los trabajadores y las políticas de empleo, seguridad social, fiscales y macroeconómicas.».
- 728.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 729.** El miembro gubernamental del Brasil, la miembro gubernamental de Türkiye y la miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 730.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 731.** El nuevo apartado después del punto 23, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, b)

- 732.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.80) para suprimir «especialmente el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria» al final del apartado. Indicó que, en principio, no estaba en contra de este tipo de entidades, salvo en el contexto de las empresas sostenibles.
- 733.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Explicó que la referencia estaba en consonancia con la Declaración del Centenario, que en la parte II, A), ix) establecía que la OIT debe orientar sus esfuerzos «a las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos».
- 734.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda para incluir la referencia a la economía social y solidaria en un nuevo inciso formulado en los siguientes términos: «el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria».
- 735.** El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para sustituir «especialmente» por «incluido».
- 736.** El miembro gubernamental de la República Democrática del Congo señaló que incluir el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, comprendidas las cooperativas, era muy importante para potenciar la capacidad de muchos países de mejorar las condiciones de trabajo y facilitar a los trabajadores el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social.
- 737.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para incluir una referencia a las cooperativas; explicó que existían estudios y normas sobre cooperativas que demostraban el valor de este tipo de entidades.



- 738.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 739.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, observó que la expresión «entidades de la economía social y solidaria» ya incluía las cooperativas.
- 740.** Un miembro de la secretaría confirmó que la expresión «entidades de la economía social y solidaria» incluía las cooperativas.
- 741.** El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda.
- 742.** La representante del Secretario General propuso un texto alternativo formulado en los siguientes términos: «la interdependencia entre la protección de los trabajadores y las empresas sostenibles, en particular las mipymes, la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, así como entre la protección de los trabajadores y los demás objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.».
- 743.** La miembro gubernamental de la Argentina dijo que tenía reservas en cuanto a la claridad de la propuesta, en la medida en que no quedaba clara la interdependencia entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria.
- 744.** La representante del Secretario General explicó que el texto daba a entender que la protección de los trabajadores era una cuestión muy importante en el sector de la economía social y solidaria y para las entidades que operaban en dicho sector, y que era necesario realizar estudios adicionales para comprender la relación entre ambos elementos.
- 745.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar «así como entre», después de «en particular las mipymes».
- 746.** El Presidente sugirió que, para evitar la reiteración, se sustituyera por «y» el segundo «así como» que figuraba en el texto propuesto, de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «en particular las mipymes, así como entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, y entre la protección de los trabajadores [...]».
- 747.** La miembro gubernamental de Suiza indicó que el elemento principal debía seguir siendo la interdependencia entre la protección de los trabajadores y las empresas sostenibles.
- 748.** La miembro gubernamental de la Argentina propuso una subenmienda para añadir un nuevo apartado que hiciera referencia a la economía social y solidaria.
- 749.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador presentaron una subenmienda para insertar, después de «en particular las mipymes», «así como entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, y la interdependencia», de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «la interdependencia entre la protección de los trabajadores y las empresas sostenibles, en particular las mipymes, y así como entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, y entre la protección de los trabajadores y los demás objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente;».
- 750.** La miembro gubernamental del Gabón apoyó la subenmienda.
- 751.** El miembro gubernamental del Brasil dijo que podía ser flexible; sin embargo, presentó una subenmienda para añadir, al final del apartado, «elaborar orientaciones sobre el control del respeto efectivo de las medidas de protección social aplicables a las entidades de la economía social y solidaria». Explicó que esta formulación reflejaría el texto que había sido aprobado en la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria (2022).



- 752. El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda.
- 753. El miembro gubernamental del Brasil retiró la subenmienda.
- 754. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 755. El punto 23, b) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, c)

- 756. Se retiró una enmienda (A.81) para suprimir «y» después de «libertad sindical» e insertar, después de «la negociación colectiva», «y otras formas de diálogo social, como la cooperación en el lugar de trabajo».
- 757. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.82) para suprimir, al final del apartado, «, entre otras cosas mediante los informes de referencia sobre el diálogo social».
- 758. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda, acordada conjuntamente con el Grupo de los Empleadores, para añadir un nuevo apartado después del punto 23, c) redactado con la terminología de la Declaración del Centenario sobre la cooperación en el lugar de trabajo. El nuevo apartado quedaría formulado en los siguientes términos: «la función de herramientas como la cooperación en el lugar de trabajo, que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos». Explicó que la subenmienda permitiría establecer una separación entre la noción de «negociación colectiva», que figuraba en el punto 23, c), y la noción de «cooperación en el lugar de trabajo». También garantizaría la protección del papel de los sindicatos, subrayando al mismo tiempo la importancia de la cooperación en el lugar de trabajo.
- 759. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 760. El punto 23, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, d)

- 761. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.83) para suprimir «la clasificación errónea de los trabajadores, así como» después de «las maneras de abordar».
- 762. El Presidente presentó un texto alternativo, redactado conjuntamente con el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, para sustituir el texto del apartado por un texto alternativo: «las maneras de asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo, así como la eficacia de las estrategias destinadas a facilitar una transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro que sea decente y que proporcione acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social para todos los trabajadores».
- 763. En respuesta a una pregunta formulada por la miembro gubernamental de Bélgica, acerca de si el trabajo inseguro era siempre informal o si también otras formas de trabajo, como el trabajo temporal, podían ser inseguras, un miembro de la secretaría señaló que la formulación «transición [...] del trabajo inseguro a un trabajo seguro» no se había utilizado nunca hasta la Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad de 2023. En las «Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo» se hacía referencia al trabajo inseguro. Por otra parte, en la economía informal casi todo el trabajo podía ser considerado como inseguro, ya que, por definición, carecía de protección.



- 764.** El Vicepresidente trabajador indicó que el punto 23, *d*) tenía dos objetivos separados: abordaba la transición a la economía formal, pero también la transición del trabajo inseguro al trabajo seguro. Hizo hincapié en que se trataba de dos conceptos separados, ya que también existía el trabajo inseguro en la economía formal.
- 765.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para sustituir «las relaciones de trabajo» por «los trabajadores» y sustituir asimismo «del trabajo inseguro a un trabajo seguro» por «a minimizar la inseguridad en el mundo del trabajo para promover un trabajo». Explicó que la redacción de la subenmienda pretendía ilustrar el espíritu de las negociaciones tripartitas que deberían llevarse a cabo y que era más adecuado hacer referencia a la minimización de la inseguridad en el mundo del trabajo.
- 766.** El Vicepresidente empleador preguntó si los Estados miembros de la Unión Europea habían tenido en cuenta el acuerdo bipartito entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre este tema, que era muy delicado.
- 767.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda para sustituir «asegurar» por «promover».
- 768.** El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en la importancia de mantener la redacción del texto alternativo, que era un texto muy sólido y había sido negociado cuidadosamente entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores con el fin de que reflejara todos los intereses. Añadió que no apoyaba la sustitución del término «asegurar» por «promover», ya que asegurar el trabajo decente era una cuestión esencial.
- 769.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que apoyaba el texto alternativo.
- 770.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró las subenmiendas.
- 771.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 772.** En consecuencia, fueron desestimadas cuatro enmiendas (A.116, A.11, A.117 y A.6).
- 773.** El punto 23, *d*) fue adoptado en su forma enmendada.



Punto 23, *e*)

- 774.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.84) para insertar «las oportunidades y» entre «en relación con» y «los desafíos que plantea la digitalización», basándose en la propuesta planteada por la miembro gubernamental de Suiza en una discusión anterior sobre este tema.
- 775.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «las oportunidades y los desafíos» por «los desafíos y las oportunidades».
- 776.** La miembro gubernamental de Suiza y el miembro gubernamental de los Estados Unidos expresaron que estaban de acuerdo en que la digitalización también podía representar una oportunidad.
- 777.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que podría apoyar la enmienda y la subenmienda con la condición de que se mantuviera la referencia al sesgo algorítmico, sobre todo si se retiraba otra enmienda (A.85) que proponía suprimir la expresión «, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica,».

- 778.** El Vicepresidente empleador estaba de acuerdo en retirar la enmienda (A.85) que había presentado si se adoptaba la enmienda (A.84) que se estaba discutiendo.
- 779.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.
- 780.** En respuesta a una preocupación planteada por la miembro gubernamental del Canadá, un miembro de la secretaría señaló que las oportunidades que brindaba la digitalización y la SST no eran cuestiones incompatibles, y puso el ejemplo del teletrabajo, que durante la pandemia había ayudado a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 781.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 782.** La enmienda (A.85) fue retirada.
- 783.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.147) para añadir una oración al final del apartado con el siguiente texto: «. La Organización debería evaluar la necesidad de una reunión tripartita sobre inteligencia artificial, incluida la gestión algorítmica, posiblemente a través de una reunión de expertos». El propósito era mencionar la necesidad de que se celebrara una reunión de expertos en la que se discutieran detalladamente los efectos de la digitalización en los derechos y la protección de los trabajadores, y soluciones en materia de políticas, así como el posible apoyo que la OIT podría proporcionar. Una reunión de expertos basada en investigaciones permitiría que la OIT y sus Miembros recibieran la orientación necesaria sobre la mejor manera de avanzar.
- 784.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Dijo que el gran número de solicitudes de celebración de discusiones tripartitas de carácter técnico sobrecargaría las agendas e implicaría unos costos considerables. Además, esa cuestión podría discutirse detalladamente en el marco de la discusión normativa sobre la economía de plataformas de 2025-2026.
- 785.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la enmienda. No obstante, presentó una subenmienda para sustituir «, incluida la» por «y», de modo que el texto fuera «sobre inteligencia artificial y gestión algorítmica».
- 786.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 787.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir la última oración por otra, con el siguiente texto: «[La Organización debería] invitar al Consejo de Administración a explorar y examinar la cuestión de la inteligencia artificial, incluida la gestión algorítmica».
- 788.** El Vicepresidente trabajador puso en duda la pertinencia de una discusión a nivel político en el Consejo de Administración si se carecía de documentación e informes.
- 789.** En respuesta a una petición del Vicepresidente trabajador, la representante del Secretario General señaló que una reunión tripartita de expertos sobre este tema permitiría mantener una discusión mucho más en profundidad, basada en datos empíricos, lo que ayudaría a esbozar algunas ideas para las nuevas orientaciones por parte de la Organización. Una reunión tripartita de expertos no era una reunión de carácter político, sino de carácter técnico, por lo que se beneficiaría de las opiniones, los puntos de vista, los conocimientos y la experiencia de expertos sobre el tema particular que se tratara.
- 790.** El Vicepresidente trabajador presentó otra subenmienda para que el texto de la última oración fuera el siguiente: «Invitar al Consejo de Administración a explorar y examinar la cuestión de



la inteligencia artificial, incluida la gestión algorítmica, y evaluar la necesidad de una discusión tripartita sobre el tema».

- 791.** El Vicepresidente empleador dijo que su grupo podría apoyar la nueva subenmienda si se suprimía la referencia a una discusión tripartita.
- 792.** El Vicepresidente trabajador observó que la redacción de la nueva subenmienda brindaba una buena solución porque, en primer lugar, incumbiría al Consejo de Administración la decisión sobre la posible celebración de esa reunión tripartita de expertos y, en segundo lugar, se trataría simplemente de evaluar si era necesaria o no una discusión.
- 793.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda para sustituir «, incluida» por «y». Explicó que la inteligencia artificial y la gestión algorítmica eran dos conceptos diferentes que no eran interdependientes.
- 794.** El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para sustituir «una discusión sobre» por «seguir debatiendo», de modo que el texto resultante fuera «evaluar la necesidad de seguir debatiendo el tema», lo que podría incluir una reunión tripartita.
- 795.** El Presidente propuso redactar el texto de otro modo por una cuestión de estilo, que consistía en evitar la repetición de la palabra «discussed» en la versión del texto en inglés, de modo que el texto en español podría formularse en los siguientes términos: «invitar al Consejo de Administración a explorar» o «examinar y evaluar la necesidad de seguir debatiendo».
- 796.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda que había propuesto el Grupo de los Trabajadores.
- 797.** La Comisión pidió a la Oficina que revisara la redacción del texto para que su lectura fuera más fluida.
- 798.** El Presidente presentó una propuesta de la secretaría, que no afectaba a la versión del texto en español, para sustituir «Exploration» por «Examination».
- 799.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 800.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.146) para añadir, al final del apartado, «, a fin de promover la formulación de respuestas de política que aseguren la equidad y la transparencia, prevengan sesgos discriminatorios y velen por un control y evaluación por personas de todas las decisiones». Explicó que ya existían ejemplos de sesgos discriminatorios en la utilización de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, y que la labor de investigación de la OIT sobre ese tema sería de utilidad para los Estados Miembros a la hora de tomar decisiones en materia de políticas. Existía una necesidad real de comprender cómo funcionaban la inteligencia artificial y los algoritmos, y la transparencia facilitaría una mayor comprensión. También era necesario que fueran personas las que controlaran y evaluaran todas las decisiones.
- 801.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Dijo que la redacción propuesta contenía demasiadas ideas y que impondría condiciones al Consejo de Administración sobre las cuestiones sobre las que podría decidir o actuar.
- 802.** La miembro gubernamental de la Argentina y la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 803.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para abreviar el apartado, de modo que el texto fuera el siguiente: «, a fin de apoyar las respuestas de política que aseguren la equidad, la transparencia y la revisión por personas de las decisiones».



- 804.** La miembro gubernamental de Türkiye secundó la subenmienda. Los miembros gubernamentales del Brasil, la Argentina, el Gabón, en nombre del grupo de África, y Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda.
- 805.** El Vicepresidente empleador pidió que se aclarara qué se entendía por «la equidad, la transparencia y la revisión por personas de las decisiones».
- 806.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que todas las cuestiones planteadas por el Grupo de los Trabajadores eran correctas y que en el discurso de apertura formulado por su Gobierno se había hecho referencia a ellas. Observó que ya existían pruebas de problemas relacionados con la equidad, la transparencia, la discriminación y la revisión o no por personas de las decisiones, y puso ejemplos de casos de sesgos discriminatorios contra las mujeres.
- 807.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 808.** El Vicepresidente empleador propuso una nueva subenmienda para tomar en consideración más adecuadamente las preocupaciones expresadas por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, que consistía en sustituir «la revisión por personas de las decisiones» por «las decisiones no discriminatorias».
- 809.** El Presidente observó que decidir si una decisión era o no discriminatoria podría requerir una revisión, lo que implicaría algún tipo de control por parte de personas sobre el proceso.
- 810.** Las miembros gubernamentales de la Argentina y Suiza no apoyaron la nueva subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 811.** El Vicepresidente empleador reiteró su preocupación acerca de que se estaba anticipando la discusión normativa sobre la economía de plataformas que se celebraría en 2025-2026. Los miembros de la Comisión no tenían el mismo nivel de conocimientos sobre el tema y se estaban debatiendo cuestiones que debían ser discutidas en el Consejo de Administración.
- 812.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que la cuestión de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica era más amplia que el tema de la próxima discusión normativa sobre la economía de plataformas.
- 813.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su pleno apoyo a la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 814.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que su país estaba dispuesto a suprimir «la revisión por personas de las decisiones» para adoptar la formulación «las decisiones discriminatorias» que había propuesto el Grupo de los Empleadores.
- 815.** El Vicepresidente trabajador confirmó que apoyaba la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 816.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 817.** El punto 23, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, f)

- 818.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.86) para suprimir, al final del apartado, «, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo, así como en formas 'híbridas' de trabajo».



- 819.** El Presidente presentó una subenmienda, redactada conjuntamente con el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, para sustituir el texto del apartado por un texto alternativo: «los medios para proporcionar acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, inclusive para aquellos trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo». Explicó que esa nueva redacción establecía un equilibrio entre los intereses y las preocupaciones de los trabajadores y de los empleadores y evitaba la referencia a las formas «híbridas» de trabajo, ya que era un concepto poco claro.
- 820.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 821.** En consecuencia, fueron desestimadas tres enmiendas (A.119, A.120 y A.121).
- 822.** El punto 23, f) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, g)

- 823.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.87) para sustituir «fortalecer» por «promover». Explicó que el propósito era guardar una mayor coherencia con la formulación que se había utilizado en otras partes del proyecto de conclusiones.
- 824.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que consideraba que esa redacción diluiría el contenido del párrafo, porque la protección de los trabajadores debería fortalecerse, no solamente promoverse.
- 825.** Los miembros gubernamentales del Canadá, el Gabón, en nombre del grupo de África, y Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda.
- 826.** El Vicepresidente empleador, en aras del consenso, retiró la enmienda.
- 827.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.122) para añadir «y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo» después de «la protección de los trabajadores». Dijo que consideraba que era una cuestión muy oportuna, habida cuenta de la discusión y los debates internacionales en curso sobre los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- 828.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «y la protección» por «y el respeto, la promoción y la realización».
- 829.** El Presidente observó que la Oficina había indicado que la terminología correcta era «principles and rights», a diferencia del modo en que se había redactado el apartado, lo que no afectaba a la versión del texto en español.
- 830.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.
- 831.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en calidad de representante nacional, apoyó la subenmienda. Presentó una nueva subenmienda para añadir «y de promover la diligencia debida» antes de «en las cadenas de suministro».
- 832.** El miembro gubernamental de la Argentina secundó la nueva subenmienda.
- 833.** El Vicepresidente empleador no apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil y le pidió que la retirara.
- 834.** La nueva subenmienda fue retirada.
- 835.** El miembro gubernamental de la Argentina preguntó si en la propuesta estaban incluidos los derechos humanos en el trabajo.



- 836.** La representante del Secretario General respondió que los principios y derechos fundamentales eran derechos humanos; por lo tanto, eran derechos humanos pero relacionados con el trabajo.
- 837.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil.
- 838.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 839.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda (A.123) para insertar «mundiales y nacionales» entre «cadenas» y «de suministro». El propósito era dejar claro en el texto que se estaba haciendo referencia tanto a las cadenas mundiales de suministro como a las cadenas nacionales de suministro.
- 840.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Dijo que «cadenas de suministro» era una formulación aceptada que incluía todo y pidió al Grupo de los Trabajadores que retirara la enmienda.
- 841.** La miembro gubernamental del Gabón, en nombre del grupo de África, y la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 842.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda a fin de mantener la formulación acordada en anteriores reuniones del grupo de redacción. Durante esas reuniones, se había convenido de manera tripartita en la utilización de la expresión «cadenas de suministro» y la secretaría había aclarado que «cadenas de suministro» incluía tanto las cadenas de suministro mundiales como las nacionales. Los Estados Unidos no deseaban que eso pudiese dar pie a reabrir el debate sobre términos que ya se habían acordado.
- 843.** La enmienda fue retirada.
- 844.** El Vicepresidente empleador retiró una enmienda (A.88) en la que proponía suprimir «, en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales,».
- 845.** El Vicepresidente empleador, al presentar la enmienda (A.89), señaló que su contenido hacía referencia al mandato de la OIT. La enmienda propuesta consistía en sustituir la palabra «aplicar» por la expresión «responder a las solicitudes de apoyo con respecto a la aplicación de». Señaló que era un modo más adecuado de referirse a esa cuestión y que, además, estaba plenamente en coherencia con las formulaciones utilizadas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025.
- 846.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Dijo que la formulación propuesta era débil y que los Estados Miembros de la OIT solicitaban a la Organización que «aplicara» las disposiciones laborales necesarias en los acuerdos comerciales.
- 847.** Los miembros gubernamentales del Canadá, el Gabón, en nombre del grupo de África, Suecia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos, no apoyaron la enmienda.
- 848.** El Vicepresidente empleador solicitó que se aclarara el significado del verbo «aplicar» en el contexto específico del punto 23, g).
- 849.** La representante del Secretario General explicó que la formulación original hacía referencia a las actividades de desarrollo de conocimientos y fomento de la capacidad, y puso ejemplos de ello. Esas actividades iban más allá de solicitar a los signatarios de un acuerdo bilateral que respetaran los principios y derechos fundamentales en el trabajo; a menudo consistían en



prestar apoyo a los servicios de inspección del trabajo u otras instituciones que podrían necesitar ayuda para implementar las disposiciones laborales.

- 850.** El Vicepresidente empleador indicó que ninguno de los ejemplos proporcionados por la Oficina reflejaban la implementación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. Añadió que, por lo tanto, sería útil hallar un verbo que recogiera mejor el sentido de lo que el Grupo de los Empleadores estaba intentando definir en ese apartado.
- 851.** La representante del Secretario General propuso sustituir «aplicar» por «ayudar a aplicar». De ese modo, la OIT contribuiría a reforzar los servicios de inspección del trabajo, que tenían la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en relación con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 852.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 853.** El punto 23, g) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 23, g)

- 854.** Una enmienda (A.36) fue retirada.

Punto 23, h)

- 855.** Una enmienda (A.33) fue retirada.
- 856.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.90) para sustituir «la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales», al principio del apartado, por «la contribución al logro de una mejor comprensión de la noción de salario vital realizando estudios de investigación inter pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia».
- 857.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para sustituir el apartado por un texto alternativo acordado por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, que sería el siguiente: «la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como la asistencia técnica a los Estados Miembros, previa solicitud, con arreglo a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, de 2022 y, sobre esa base, someter a la consideración del Consejo de Administración una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales».
- 858.** Los miembros gubernamentales de la Argentina y los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.
- 859.** La representante del Secretario General propuso, a fin de mantener la coherencia lingüística en la lista de actividades, que se sustituyera la expresión «someter a la consideración del», que se basaba en un verbo, por «una propuesta para la consideración por el», basada en un sustantivo, de modo que el texto resultante fuera: «y, sobre esa base, una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración».
- 860.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 861.** En consecuencia, otra enmienda (A.124) fue desestimada.
- 862.** El punto 23, h) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 23, i)

- 863.** El Presidente propuso abordar una cuestión lingüística en este apartado, que no afectaba a la versión del texto en español, y sustituir «Updating» por «The upadating», así como la expresión



«putting in place» por «the establishment of», de modo que el texto resultante fuera: «The updating of the ILO Working Conditions Laws Database and the establishment of a repository of policies and regulations on labour protection and analyses of what works».

864. La propuesta fue aceptada.

865. El punto 23, *i)* fue adoptado con el cambio editorial propuesto por el Presidente.

Nuevo apartado después del punto 23, *i)*

866. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda (A.125) para añadir un nuevo apartado con el texto siguiente: «la labor de investigación sobre la manera en que las normas relativas a la contratación pública pueden fomentar el respeto de los derechos laborales y contribuir a una mayor protección de los trabajadores, de conformidad con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)». Observó que esas investigaciones podrían ser beneficiosas para todos: para las autoridades públicas, en su labor de reforzar la protección de los trabajadores; para los sindicatos, en sus campañas en favor de unas directrices sólidas en materia de contratación pública que promovieran unos salarios más elevados; y para los empleadores, porque permitirían reducir del riesgo de una competencia a la baja basada en proteger un bajo costo de la mano de obra en las licitaciones.

867. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Dijo que, como consecuencia, se impondrían requisitos a los empleadores, pero no a los Gobiernos, por ejemplo en relación con la contratación pública. También era preocupante que las disposiciones de los acuerdos fueran demasiado detalladas, así como la cuestión de que el Estado no debería interferir en la determinación de las escalas salariales. Además, según el nuevo apartado propuesto, los empleadores tendrían dificultades para proporcionar los datos que solicitaría la Oficina.

868. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la enmienda, pero propuso una subenmienda para sustituir la expresión «de conformidad con» por «teniendo en cuenta».

869. El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.

870. El Vicepresidente empleador dijo que el Grupo de los Empleadores podría estar de acuerdo con la enmienda si se suprimía la referencia al Convenio núm. 94.

871. El Vicepresidente trabajador insistió en que era necesario mantener la referencia al Convenio núm. 94. Recordó la discusión de junio de 2015 sobre la protección de los trabajadores en la que se había decidido «definir las prioridades de actuación de la OIT para lograr una protección de los trabajadores más incluyente y efectiva». Por otra parte, en el párrafo 21, *e)* de las conclusiones relativas a la protección de los trabajadores de junio de 2015 también se había decidido prestar especial atención a las políticas de contratación pública: «Promover la protección de los trabajadores mediante prácticas de contratación pública responsables y mediante la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)». Ese había sido el primer paso; en lo sucesivo deberían realizarse actividades de investigación para evaluar los esfuerzos desplegados y determinar si habían tenido repercusiones. Señaló asimismo que el Grupo de los Trabajadores apoyaba la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.

872. El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo en mantener la referencia al Convenio núm. 94.



- 873. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 874. El nuevo apartado después del punto 23, i) fue adoptado en su forma enmendada.
- 875. El punto 23 fue adoptado en su forma enmendada.
- 876. La parte IV fue adoptada en su forma enmendada.

Aprobación del proyecto de conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

- 877. El proyecto de conclusiones fue adoptado en su forma enmendada.

Aprobación del proyecto de resolución relativo a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

- 878. El Presidente presentó el proyecto de resolución.
- 879. El proyecto de resolución fue adoptado.

Observaciones finales

- 880. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador agradecieron sinceramente el espíritu constructivo con el que los Gobiernos habían entablado el diálogo y reconocieron la ardua labor de la Oficina y de todos aquellos que habían hecho posible el éxito de la reunión de la Comisión.
- 881. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del CCG, dio las gracias al Presidente, a los empleadores y a los trabajadores por la conclusión satisfactoria de la reunión y aplaudió el diálogo constructivo mantenido para ayudar a proteger a los trabajadores y a garantizar la equidad social. Los países a los que representaba seguirían avanzando en sus respectivas legislaciones nacionales a fin de mejorar el entorno laboral.
- 882. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dio las gracias al Presidente y a los dos Vicepresidentes por su participación en los debates, así como a los demás miembros gubernamentales. Expresó su agradecimiento a la Oficina por preparar la discusión y orientar a la Comisión, así como a los intérpretes y a los traductores por su excelente labor para facilitar el trabajo. Acogió con satisfacción la eficaz cooperación bipartita y las negociaciones entre los interlocutores sociales, pero señaló que las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo debían adoptarse sobre la base de negociaciones tripartitas y lamentó que no se hubiera dejado espacio suficiente para tomar en consideración las posiciones de los Gobiernos. Dado que no había podido participar en las negociaciones bipartitas y que el lenguaje entre los interlocutores sociales había sido poco claro, deseaba reiterar dos cuestiones: en primer lugar, cuando el proyecto de conclusiones hacía referencia a la «transición de un trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente», a juicio de los Estados miembros de la Unión Europea, ello incluía la adopción de medidas para minimizar la prevalencia de formas de trabajo inseguras. En segundo lugar, al hablar de asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo, los Estados miembros de la Unión Europea entendían que ello incluía la necesidad de evaluar y de adoptar una decisión correcta y adecuada sobre la existencia de una relación de trabajo, así como los pasos siguientes para clasificar correctamente el tipo de relación de trabajo existente.
- 883. Afirmó que, desde la anterior discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores celebrada en 2015, la transformación en el mundo del trabajo había cobrado impulso, dando lugar a nuevas formas de trabajo y a nuevos desafíos para garantizar una protección inclusiva,



adecuada y eficaz de todos los trabajadores. Esperaba con interés la labor futura de la OIT en el desarrollo de conocimientos sobre las repercusiones de la digitalización y la gestión algorítmica en la protección de los trabajadores. La adopción de las conclusiones serviría para subrayar la importancia fundamental que revestían el desarrollo y la adaptación constantes de sistemas de protección de los trabajadores inclusivos, adecuados y eficaces, que permitiesen a todos los trabajadores desempeñar su actividad laboral en condiciones decentes, en un entorno saludable y con dignidad.

- 884.** La miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dio las gracias al Presidente por dirigir las reuniones, a la Oficina por sus aclaraciones y a los interlocutores sociales por su flexibilidad, así como a todos los Gobiernos participantes, y expresó el entusiasmo de su grupo por seguir participando en las discusiones y brindar su apoyo.
- 885.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dio las gracias al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores, así como a los miembros gubernamentales, por los fructíferos debates. Expresó su gratitud al Presidente y a los Vicepresidentes, así como a la Oficina, por el apoyo, el asesoramiento y las aclaraciones proporcionados. Recordó asimismo el papel fundamental de la protección de los trabajadores en la consecución de la justicia social y el trabajo decente.
- 886.** El Presidente agradeció a los participantes sus palabras de apoyo, destacó los importantes resultados obtenidos por la Comisión y felicitó a los participantes por el esfuerzo colectivo realizado. Expresó su agradecimiento por el espíritu de compromiso y diálogo. En respuesta a las preocupaciones manifestadas por la miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que había sido necesario entablar negociaciones bipartitas para encontrar una solución en las últimas fases de la reunión; no obstante, los Gobiernos seguían desempeñando un papel fundamental. En varias situaciones, cuando las posiciones del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores habían sido distintas, las opiniones expresadas por los Miembros gubernamentales habían sido decisivas. Concluyó dando las gracias a los miembros gubernamentales por su activa participación, así como a la Oficina y a los intérpretes.



► Actas

6C

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

Fecha: 7 de junio de 2023

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores

Índice

	Página
Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores: Presentación y discusión.....	3
Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores:	22



Viernes, 16 de junio de 2023, a las 11.10 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores: Presentación y discusión

El Presidente (original inglés)

Vamos a pasar ahora a la presentación y discusión de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores. El texto de la propuesta de resolución, que contiene las conclusiones de la Comisión, figura en las [Actas núm. 6A \(Rev.\)](#). El informe sobre las labores de la Comisión se incluye en las [Actas núm. 6B](#).

Me complace dar la bienvenida a los miembros de la Mesa de la Comisión, a saber, el Sr. Pecsteen de Buytsverve (Bélgica), Presidente, el Sr. Ricci Muadi (Guatemala), Vicepresidente empleador, y el Sr. Norddahl (Islandia), Vicepresidente trabajador, así como a la Sra. Ditengou (Gabón), Ponente.

Cedo la palabra a la Sra. Ditengou para que nos presente el resultado de las labores de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Ditengou

Ponente de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores (original francés)

Es un honor para mí presentar a la Conferencia para su adopción el resultado de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores; más concretamente, los textos propuestos de la resolución y de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre este tema. Como se señala en las conclusiones, esta discusión recurrente ha tenido lugar en un contexto de grandes cambios en el mundo del trabajo que traen consigo nuevas oportunidades y desafíos, y en un momento en que el mundo hace frente a múltiples crisis de carácter geopolítico, sanitario, climático y económico, que tienen todas ellas importantes repercusiones para la protección de los trabajadores. Nuestra comisión ha examinado los progresos alcanzados y los desafíos en relación con los distintos elementos que componen el vasto ámbito de la protección de los trabajadores, a saber: el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, incluido el derecho a no ser objeto de violencia y acoso, la protección de la maternidad, la protección del empleo, así como la protección de los datos personales de los trabajadores, cuya importancia es cada vez mayor debido a la digitalización de la economía.

En las conclusiones se subraya que la protección de los trabajadores está en el centro del mandato de la OIT y que todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz, con arreglo al Programa de Trabajo Decente. También se destaca en ellas el papel crucial que desempeñan las empresas sostenibles en la protección de los trabajadores. Además, en las conclusiones se establece un marco de actuación, se define el camino a seguir para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores, y se hace un llamamiento a movilizar los medios de acción de la OIT con ese fin. Las conclusiones que se presentan para su adopción son fruto del firme compromiso de los miembros tripartitos de nuestra comisión en favor de la justicia social y el trabajo decente, de



su capacidad para escuchar las preocupaciones de los demás miembros y de sus intensos esfuerzos para alcanzar acuerdos.

Para lograr este resultado, la Comisión se reunió en 12 ocasiones. Los dos primeros días se dedicaron a la discusión general sobre los tres puntos para la discusión decididos por la Comisión. A continuación, el grupo de redacción examinó las conclusiones provisionales durante dos largas jornadas y preparó un proyecto de conclusiones que se sometió al examen de la Comisión en pleno. El grupo de redacción no pudo llegar a un acuerdo sobre algunos puntos y los textos correspondientes, o sus versiones alternativas, se dejaron entre corchetes. Después la Comisión dedicó tres días, incluidas sesiones nocturnas, a examinar las 136 propuestas de enmiendas al proyecto de conclusiones presentadas por los miembros de la Comisión.

No habríamos podido llevar a buen término nuestra labor sin las dotes diplomáticas de nuestro Presidente, el Sr. Marc Pecsteen de Buytsverve, de Bélgica, y la determinación del Vicepresidente empleador, el Sr. Guido Ricci Muadi, de Guatemala, y del Vicepresidente trabajador, el Sr. Magnús Norddahl, de Islandia, para encontrar soluciones consensuadas, incluso sobre cuestiones especialmente delicadas para ellos; ni sin el compromiso de los miembros gubernamentales de la Comisión con el diálogo social tripartito.

En líneas generales, la firme determinación de todos los participantes para llegar a formular un texto consensuado ha sido indispensable para lograr este resultado, lo cual es digno de satisfacción. Quisiera dar las gracias a todos los miembros de la Comisión, y en particular a los miembros del grupo de redacción, que trabajaron arduamente, en ocasiones hasta altas horas de la noche, para poder formular unas conclusiones sólidas y equilibradas.

También quiero agradecer a la Mesa por su inestimable apoyo y, en particular, a los intérpretes, que fueron indispensables para que pudiéramos intercambiar opiniones superando las barreras lingüísticas. Estoy convencida de que las conclusiones adoptadas por la Comisión tras culminar su labor, dado que han sido elaboradas sobre la base de un consenso tripartito, constituirán una valiosa guía para la acción de nuestra Organización, de sus mandantes tripartitos y de la Oficina en los próximos años, y que proporcionarán una base sólida para que el Consejo de Administración elabore un plan de acción destinado a lograr una protección de los trabajadores más inclusiva, adecuada y eficaz.

Para concluir, quiero decirles que el proyecto de informe sobre las labores de nuestra comisión, cuya versión final se publicará el 23 de junio, refleja fielmente los debates que han conducido progresivamente a estas conclusiones basadas en el consenso. También ofrece una visión general de las medidas adoptadas por los distintos Estados Miembros para avanzar hacia una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz.

Tengo ahora el honor de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo para su adopción los textos propuestos de la resolución y las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores.

Sr. Ricci Muadi

Vicepresidente empleador de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores

La segunda Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores ha brindado la oportunidad de identificar en qué medida la acción de la OIT ha sido eficaz y exitosa basándose en las experiencias tanto de la Oficina como de los mandantes con vistas a construir la acción futura. Esta discusión ha sido especialmente oportuna. Desde la primera discusión en 2015 el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones significativas. Estos cambios han



traído consigo oportunidades y desafíos y han tenido un profundo impacto en la protección laboral. A los empleadores les complace ver que las conclusiones ponen de relieve los innegables progresos realizados desde 2015 hasta la fecha en relación con las dimensiones fundamentales de la protección laboral, en particular con respecto a las políticas salariales, el tiempo de trabajo, la protección de la maternidad y la seguridad y salud en el trabajo. El reconocimiento tripartito de la seguridad y salud en el trabajo como quinto principio y derecho fundamental en el trabajo es un compromiso firme y una señal en esta casa para elevar la importancia de proteger a los trabajadores de enfermedades, dolencias y lesiones derivadas de su empleo. En las conclusiones también se reconocen los importantes pasos dados por los interlocutores sociales para contribuir a estos logros. Estos avances han demostrado ser fundamentales, especialmente durante la crisis de la COVID-19, para mantener una protección laboral efectiva.

Tras dos semanas de intensos debates hemos alcanzado un resultado equilibrado que reconoce que, en primer lugar, la protección laboral es clave para garantizar el respeto de la dignidad humana, así como para mejorar la productividad y el desarrollo económico sostenible mediante la creación de un entorno en el que las empresas puedan prosperar. Las conclusiones reafirman acertadamente el papel clave que desempeñan las empresas sostenibles, sin las cuales ninguna protección laboral puede ser eficaz y sostenible, y la interconexión crítica entre ambas. Como generadoras de empleo y promotoras de la innovación y el trabajo decente, las empresas sostenibles contribuyen a la protección laboral, al aumento de la productividad y al buen funcionamiento de una economía productiva. Nuestro grupo acoge con satisfacción este reconocimiento clave en las conclusiones.

En segundo lugar, los Gobiernos deben garantizar que las normativas de protección laboral no incrementen los costos del empleo y sean proporcionales a los resultados que persiguen. Las conclusiones señalan la necesidad de facilitar las transiciones laborales y promover la diversidad en las modalidades de trabajo, en lugar de limitarlas. Nuestro grupo se congratula de que las conclusiones reconozcan que para que las empresas sostenibles prosperen es necesario habilitar políticas macroeconómicas y marcos normativos que tengan en cuenta las necesidades y circunstancias de las empresas, en particular de las microempresas, pequeñas y medianas empresas, así como adoptar políticas que ayuden a la reconversión y mejora de las cualificaciones.

En tercer lugar, la protección laboral abarca diferentes dimensiones que están interconectadas y se refuerzan mutuamente. El documento final que tenemos ante nosotros destaca acertadamente que para lograr la protección laboral para todos se requiere un enfoque político integrado y un marco coherente que exija un equilibrio entre las necesidades legítimas tanto de los trabajadores como de los empleadores.

En cuarto lugar, las conclusiones también reafirman el carácter central que sigue teniendo la relación laboral como principal puerta de acceso a la protección laboral y social. Esto no significa que la protección de la relación laboral tradicional deba reproducirse o transponerse como tal a cualquier forma específica de empleo y de organización del trabajo. Las medidas de protección laboral deben ser adecuadas y flexibles, ya que no existe un enfoque único en lo que respecta al nivel de protección. A este respecto, acogemos con especial satisfacción que en las conclusiones se pida a la Oficina que fomente las actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidades sobre el impacto de las medidas de protección laboral en el empleo para que los mandantes puedan comprender mejor qué combinaciones de políticas salariales, de protección social y fiscales pueden ser más beneficiosas y propicias para garantizar una protección adecuada en los diferentes mercados de trabajo y circunstancias socioeconómicas.



En quinto lugar, para lograr una protección laboral adecuada y basada en el diálogo social es necesario desarrollar propuestas políticas coherentes que promuevan el entorno propicio para las empresas sostenibles que es indispensable para generar empleos formales y productivos, que es la principal puerta de entrada para garantizar la protección laboral en el trabajo. Nuestro grupo se congratula de ver que todos los grupos comparten puntos de vista similares.

En sexto lugar, las conclusiones subrayan la importancia de abordar las causas profundas de la exclusión de la protección laboral, en particular la informalidad y la mala gobernanza. Estos siguen siendo obstáculos importantes para lograr una protección laboral inclusiva, adecuada y eficaz. Para los trabajadores la informalidad significa falta de protección social y laboral, de derechos en el trabajo y de condiciones de trabajo dignas. Para las empresas, en particular las micro, pequeñas y medianas empresas, significa baja productividad y falta de acceso a la financiación. Aprovechando su mandato, su estructura tripartita y su experiencia, la Oficina tiene una importante responsabilidad y la oportunidad de abordar los problemas asociados a la economía informal a través de un enfoque global que incluya la protección laboral.

En séptimo lugar, el resultado final reconoce que debemos aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización, reconociendo el papel clave y positivo desempeñado por la tecnología, que ha facilitado una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Ha preservado los puestos de trabajo y la protección laboral en muchos países durante la pandemia. Sin embargo, nos preocupa la proliferación de solicitudes de reuniones de expertos o reuniones técnicas, en particular sobre el tiempo de trabajo y sobre la inteligencia artificial y la gestión algorítmica. La Conferencia debería estudiar detenidamente cómo asignar eficazmente los limitados recursos disponibles sin duplicaciones y consultar previamente a los mandantes sobre la preparación de estas reuniones.

Por último, las conclusiones también hacen hincapié en el enfoque acordado por la OIT en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) con el concepto tripartito acordado de salarios mínimos adecuados. Nuestro grupo acoge con satisfacción el reconocimiento en las conclusiones de que la aplicación efectiva de salarios mínimos sigue siendo un reto clave en muchos países. En cuanto a la cuestión del salario vital esperamos con interés la investigación que estará llevando a cabo la Oficina sobre los diversos conceptos y las estimaciones utilizados en los países. Nos gustaría asegurarnos de que la Oficina adopta un enfoque gradual y consulta a los mandantes en cada etapa. Cuando el Consejo de Administración considere la discusión tripartita de seguimiento, también esperamos que su enfoque principal se centre en las políticas salariales. Para lograr una verdadera protección laboral, que apoye tanto los derechos de los trabajadores como la necesidad de los empleadores de lograr un empleo pleno y productivo, debe prestarse especial atención al diálogo social a través de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, fuertes y representativas, tal como se reconoce en las conclusiones. También acogemos con satisfacción el hecho de que nuestra comisión se mantuviera centrada y decidida en el avance de la protección laboral, lo que puede contribuir al trabajo decente, sin iniciar un debate de política general que no lograría el propósito de los debates recurrentes en esta comisión.

Como observación final, me gustaría subrayar que todas las políticas, tendencias y prioridades relacionadas con la protección laboral que acabamos de mencionar están cubiertas por el marco normativo existente de la OIT. Lo que es clave para los mandantes de la OIT es garantizar que se recibe la asistencia técnica adecuada para implementar y aplicar plenamente las normas de la OIT con el fin de responder a las necesidades dinámicas y a la transformación del mundo del trabajo, así como para mejorar la adaptabilidad futura y la preparación a los choques y fomentar el crecimiento económico y la justicia social. Es esencial



mantener a la OIT centrada en las principales dimensiones de la protección laboral a través de medidas concretas.

Sr. Norddahl

Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores (original inglés)

En primer lugar, me gustaría transmitir mi agradecimiento al Presidente de la Comisión de la Discusión Recurrente de este año, el Sr. Marc Pecsteen de Buytswerve, a mi homólogo y Vicepresidente del Grupo de los Empleadores, el Sr. Guido Ricci Muadi, y a todos los Gobiernos que comparten con todos los miembros de la Comisión la ambición y la buena voluntad colectiva de encontrar un terreno común y unas pautas de actuación comunes. Entre todos hemos conseguido acordar unas conclusiones que establecen un marco de actuación a nivel de los países y de la OIT en materia de políticas y marcos de protección de los trabajadores para los próximos años. Quisiera dar las gracias a mis compañeros del Grupo de los Trabajadores, así como a la secretaría del Grupo de los Trabajadores, a la Oficina de Actividades para los Trabajadores y al equipo de la Confederación Sindical Internacional. Ha sido un verdadero esfuerzo colectivo de nuestra parte.

Al inicio de la labor de la Comisión, hablé de la necesidad de que los Gobiernos y la OIT garantizaran mejor una protección adecuada, inclusiva y eficaz de todos los trabajadores, sin discriminación, entre otras cosas abordando las formas de trabajo inseguras. El Grupo de los Trabajadores sabe bien que estas formas de trabajo han proliferado en los últimos años, exacerbando las desigualdades, la pobreza y la vulnerabilidad.

Con respecto al tiempo de trabajo, nos alegra ver que este mensaje se refleja bien en las conclusiones adoptadas. En primer lugar, nos complace que en ellas se reafirme que una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz debe basarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, debería situarse en el centro del diseño y la aplicación de estas medidas de protección inclusiva de los trabajadores. Se insta a los Estados Miembros a que extiendan el acceso a la protección y a la seguridad social a todos los trabajadores, en particular a aquellos que corren un mayor riesgo de recibir una protección inadecuada o nula, incluidos los trabajadores que desempeñan tareas en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos, y los trabajadores de las microempresas y pequeñas y medianas empresas.

En las conclusiones se reafirma el papel que desempeñan las normas internacionales del trabajo en materia de salarios, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, protección del empleo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo a la hora de proporcionar un marco rector claro para el desarrollo de dicha protección inclusiva de todos los trabajadores, y se pide a la OIT que promueva la ratificación y la aplicación efectiva de todas estas normas. En las conclusiones también se hace hincapié en la necesidad de abordar la transición de formas de trabajo inseguras a formas de trabajo seguras, como condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores inclusivas que abarquen a todos los trabajadores.

En lo que se refiere al tiempo de trabajo, en las conclusiones se insta a los Estados Miembros a que diseñen y apliquen políticas y estrategias destinadas a limitar las horas de trabajo y las horas extraordinarias, preservar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y proteger la desconexión de los trabajadores. Es una medida importante que debe adoptarse, teniendo en cuenta que los trabajadores de todo el planeta están sujetos cada vez más a una ordenación del



tiempo de trabajo explotadora, irregular e imprevisible, mientras categorías enteras de trabajadores quedan excluidas de la reglamentación del tiempo de trabajo.

También se abordaron las repercusiones de las nuevas formas de organización del trabajo, y convinimos que la OIT apoyará a los Estados Miembros para que aumenten su capacidad para responder a cualquier riesgo psicosocial y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de estas formas de trabajo, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En cuanto a los salarios, en las conclusiones se reconoce que la falta de adecuación y de una aplicación eficaz de los salarios mínimos sigue siendo un desafío en muchos países y que la participación de los trabajadores en las ganancias derivadas de la actividad económica ha seguido disminuyendo, mientras el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del aumento de la productividad, lo que contribuye al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Nos alegra ver que en las conclusiones se pide a los Estados Miembros que aseguren salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, que se actualicen periódicamente. Asimismo, se pide a la Organización que preste apoyo a los Miembros con respecto a la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios.

La cuestión de la mejora de las condiciones en las cadenas de suministro también se abordó específicamente. En las conclusiones se afirma que la Organización debería intensificar sus actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad en relación con las maneras de fortalecer la protección de los trabajadores y el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro, en el marco de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y de ayudar a aplicar las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión y de la contratación pública.

En las conclusiones también se pide a los Estados Miembros que protejan los derechos de los trabajadores migrantes a nivel nacional y participen en actividades de cooperación bilateral y regional entre los países de origen, de tránsito y de destino para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes, la protección de los salarios, la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones entre los países, el acceso a información sobre la protección de los trabajadores, el acceso a la justicia, el acceso a mecanismos de reparación eficaces y el acceso a procedimientos de solución de conflictos; y también para hacer frente a la discriminación y para aplicar políticas y prácticas de contratación equitativa.

Asimismo, en las conclusiones se reconoce que la informalidad sigue siendo un obstáculo importante para lograr la protección de todos los trabajadores y que 2 000 millones de trabajadores en todo el mundo se ganan la vida en la economía informal sin ninguna protección. En las conclusiones se pide a los Estados Miembros que aceleren los esfuerzos desplegados para apoyar la transición a la formalidad, con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Somos conscientes de que todas estas conclusiones influirán en el rumbo de la labor futura de la OIT. Las orientaciones que se reflejan en ellas sirven como referencia importante para futuras decisiones de la OIT. Y, por supuesto, estas conclusiones deben plasmarse en un plan de acción y tenerse en cuenta en el Programa y Presupuesto de la Oficina, a fin de asegurar que se les asignen recursos humanos y financieros suficientes.



A este respecto, quisiéramos dedicar unos instantes a hablar concretamente de algunas acciones clave que se decidieron en relación con la labor de la Oficina, algo que el Grupo de los Trabajadores celebra especialmente y sobre lo que albergamos grandes expectativas.

En primer lugar, reafirmamos el acuerdo de que la Oficina trabajará en el ámbito de los salarios vitales. Hace cien años, la Constitución de la OIT subrayó la importancia del salario vital. Y la Declaración de Filadelfia destacó la obligación solemne de la OIT de garantizar un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Necesitamos que se desarrollen más iniciativas en este ámbito si queremos cumplir la ambición de nuestros predecesores.

Reafirmamos que la Oficina realizará estudios de investigación y prestará apoyo a los Estados Miembros con respecto a las definiciones y estimaciones de los salarios vitales, a fin de contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de «salario vital» a nivel internacional. También convinimos que se solicitará al Consejo de Administración que considere una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales.

Además, acordamos que la Organización debería realizar una labor de investigación sobre la manera en que las normas relativas a la contratación pública pueden fomentar el respeto de los derechos laborales y contribuir a una mayor protección de los trabajadores, teniendo en cuenta el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).

La OIT también debería formular una estrategia destinada a dar efecto al programa transformador para la igualdad de género.

Además, la Oficina debería evaluar el impacto y la toma de conciencia en relación con los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, para la protección de los trabajadores, con inclusión de los riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Organización debería asimismo invitar al Consejo de Administración a que examine la cuestión de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica y evalúe la necesidad de seguir debatiendo el tema. Queremos que sean personas quienes se encarguen del control.

Por último, también quisiera decir unas palabras sobre la función de la OIT en el sistema multilateral. La OIT claramente tiene un papel que desempeñar en la protección de los trabajadores, dada su estructura tripartita, su función de establecimiento y supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el hecho de que tiene el mandato constitucional de promover la protección de los trabajadores y elevar el nivel de vida. Nos alegra que en las conclusiones se reafirme esta función de liderazgo y se inste a la Organización a seguir fortaleciendo la cooperación internacional, la coherencia de las políticas y las alianzas sobre la protección de los trabajadores, inclusive con la Organización Mundial del Comercio y con instituciones financieras internacionales, liderando la Coalición Mundial para la Justicia Social y en el contexto de las labores para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estas conclusiones tienen un propósito y solo uno: obrar en pro de la paz social y la paz entre las naciones. Es nuestro deber solemne hacer todo cuanto podamos para avanzar de modo que, en un mundo seguro, ningún trabajador tenga que vivir en la pobreza, todos los trabajadores disfruten de una protección y una seguridad social adecuadas, y todos los trabajadores puedan vivir una vida digna como seres humanos.



Sr. Pecsteen de Buytswerve**Presidente de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores (original francés)**

Mis colegas ya han presentado las labores de nuestra comisión. En lo que a mí respecta, simplemente quisiera poner de relieve algunos puntos importantes.

Los cambios transformadores en el mundo del trabajo y las crisis múltiples y actuales han traído consigo nuevos desafíos y oportunidades para garantizar la protección de todos los trabajadores. Por lo tanto, esta segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores ha sido muy oportuna. Hemos examinado los progresos que se han realizado y los desafíos que han surgido desde 2015, así como la manera en que las circunstancias cambiantes, incluidos los desarrollos tecnológicos y las nuevas modalidades de trabajo, han influido en ellos. También hemos mantenido debates constructivos sobre algunas de las cuestiones urgentes que deben atenderse para lograr una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz, como la clasificación correcta de los trabajadores, el tiempo de trabajo, los desafíos nuevos y existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse, y, por último, los salarios adecuados.

A lo largo de la discusión, ha quedado claro que la Organización y sus Miembros deben seguir promoviendo la transición de la economía informal a la economía formal y haciendo frente a la discriminación de los trabajadores y grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o que participan en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos.

Quisiera destacar los importantes resultados alcanzados por la Comisión gracias a un esfuerzo colectivo y en un espíritu de diálogo y compromiso. Las conclusiones que hemos adoptado reflejan las nutridas discusiones que hemos mantenido y suponen un avance importante y sustancial en el trabajo de la OIT y de sus mandantes tripartitos. Hemos reafirmado los vínculos estrechos que existen entre los distintos elementos de la protección de los trabajadores, y entre dicha protección y los demás objetivos estratégicos de la OIT y el Programa de Trabajo Decente. Con ello, hemos indicado con claridad que la protección de los trabajadores es fundamental para contribuir a la justicia social y reducir las desigualdades. Hemos determinado una serie de acciones prioritarias concretas, que abarcan, entre otras cosas, la continua promoción, ratificación y aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales del trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes, y la necesidad de fomentar el diálogo social tripartito y bipartito, incluida la negociación colectiva, como mecanismo esencial para promover la protección de los trabajadores.

Asimismo, hemos pedido a la OIT que intensifique el fortalecimiento de los conocimientos y las capacidades relativos a la evaluación del impacto y la toma de conciencia en relación con los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, para la protección de los trabajadores, al concepto y la estimación del salario vital y al impacto de las medidas de protección de los trabajadores en el empleo. También figuran entre las acciones prioritarias la necesidad de elaborar una estrategia que lleve a la práctica el programa transformador para la igualdad de género y la necesidad de aumentar la capacidad para responder a los riesgos psicosociales y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de las nuevas formas de organización del trabajo.



Estas son solo algunas de las conclusiones propuestas. Aliento encarecidamente a todos los aquí presentes a que las lean y difundan ampliamente, en la medida en que son cuestiones importantes para todos los países.

Para finalizar, quisiera felicitar especialmente a la Oficina por la preparación meticulosa de nuestras labores. Ha sido un honor poder presidir esta importante comisión, sobre todo en estos tiempos difíciles. Recomendando sin reservas la adopción de la resolución y las conclusiones propuestas. Por último, quiero dar las gracias a los miembros de la Comisión y a la secretaría por su valioso apoyo.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el resultado de las labores de la Comisión.

Sr. Tulfo Gobierno (Filipinas), hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (original inglés)

Es un honor para Filipinas formular esta declaración en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG). Deseo, en primer lugar, felicitar al miembro gubernamental de Bélgica por lo bien que ha ejercido la presidencia de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores. Su orientación nos ha permitido llegar a un acuerdo sobre cuestiones en las que parecía difícil alcanzar un consenso. También quisiéramos agradecer a los interlocutores sociales sus valiosas contribuciones para elaborar el documento que se presenta hoy para su adopción. Reconocemos asimismo los esfuerzos desplegados por los demás grupos y Gobiernos para articular con claridad los retos que enfrentamos y las oportunidades que ofrece la tarea de promover la protección de los trabajadores. También damos las gracias a la Oficina por el excelente apoyo prestado por la secretaría.

En la reunión ministerial del ASPAG celebrada esta semana paralelamente a la reunión de la Conferencia hemos reconocido que, tras la pandemia de coronavirus, la promoción de la justicia social es aún más urgente. La pandemia, junto con la recesión mundial causada por las crisis políticas en algunas partes del mundo, han agravado los retos que ya existían en los mercados de trabajo regionales y nacionales debido a los efectos del cambio climático y los persistentes desastres naturales, la digitalización y los cambios demográficos, entre otros factores. En la Declaración de Singapur, adoptada en la Reunión Regional de Asia y el Pacífico celebrada en diciembre de 2022, el ASPAG señaló muy claramente que asegurar la protección laboral para todos es una cuestión prioritaria para lograr el trabajo decente.

En la región de Asia y el Pacífico viven más de 4 600 millones de personas, es decir, alrededor del 60 por ciento de la población mundial. Más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo mundial procede de los países del ASPAG. Aunque nuestra región produce más de la mitad de la riqueza mundial, en ella se dan los mayores niveles de desigualdad de la riqueza del mundo, así como elevados niveles de desigualdad en materia de ingresos y oportunidades. Muchos países de la región se cuentan entre los menos adelantados del mundo y es evidente que en nuestra región existen déficits de trabajo decente. Sin duda hacemos nuestra la aspiración de lograr la justicia social.

El ASPAG considera que el elemento central del trabajo decente es una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz.



Una protección de los trabajadores inclusiva ha de tener en cuenta la diversidad del mundo del trabajo, las distintas formas de modalidades contractuales, y los retos y las oportunidades derivados de la transformación digital del trabajo, como el teletrabajo y el trabajo en plataformas, así como otras formas de trabajo informal. Por lo tanto, apoyamos la clasificación adecuada de los trabajadores y la necesidad de abordar la nula o insuficiente protección contra la discriminación de la que son objeto de manera persistente las personas que trabajan en determinados sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo. La lucha contra las desigualdades de género también es una dimensión de la protección de los trabajadores. Nos complace observar que en esta reunión de la Conferencia hemos coincidido en que el diálogo social puede corregir estas desigualdades.

El 40 por ciento de los trabajadores migrantes del mundo procede de nuestra región. Por lo tanto, la protección de esos trabajadores, especialmente la de los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras y los trabajadores domésticos, es de suma importancia para nosotros. A nuestro juicio, las actividades de cooperación bilateral, regional y multilateral entre los países de origen, de tránsito y de destino pueden garantizar los derechos de los trabajadores migrantes, la protección de los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, la protección social, el acceso a información pertinente sobre la protección de los trabajadores, el acceso a la justicia, el acceso a mecanismos de reparación eficaces y el acceso a procedimientos de solución de conflictos.

Una protección de los trabajadores adecuada significa el disfrute de protección con arreglo al Programa de Trabajo Decente, guiado por los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y las normas internacionales del trabajo, teniendo en cuenta las diferentes situaciones y circunstancias nacionales. Reiteramos la afirmación de la Declaración de Singapur acerca de que la protección laboral requiere la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en todas las regiones, en particular para los trabajadores en situaciones vulnerables y en la economía informal, como derechos habilitantes para lograr el trabajo decente.

Lamentamos observar que el aumento del costo de la vida, en particular los precios de los alimentos y la energía, está mermando los ingresos reales y poniendo en peligro la sostenibilidad de las empresas. También sigue siendo preocupante el creciente número de peligros causados por el cambio climático que destruyen vidas, puestos de trabajo y medios de subsistencia. En ese contexto, es necesario profundizar los conocimientos sobre el salario mínimo vital, con inclusión del modo en que afecta a la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Destacamos asimismo la función del seguro social, sobre todo en relación con la vivienda, las pensiones y las facilidades de crédito, para poder reconstruir los hogares y los medios de subsistencia tras los desastres naturales o causados por el cambio climático. Apoyamos las actividades de cooperación entre los países y con la OIT para intercambiar mejores prácticas y analizar las ventajas de los salarios mínimos vitales decentes y el seguro social.

Apoyamos asimismo la formulación de políticas y regulaciones que ayuden a promover estrategias de seguridad y salud en el trabajo destinadas a alcanzar cero muertes relacionadas con el trabajo y a prevenir las lesiones y las enfermedades graves relacionadas con el trabajo, que incluyan el acceso a prestaciones de seguridad social pertinentes y sistemas eficaces de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



La protección eficaz de los trabajadores requiere el cumplimiento y el control de la aplicación de las leyes, las regulaciones y los convenios colectivos relativos a la protección de los trabajadores. Para que la aplicación sea eficaz, es necesario que las regulaciones tengan en cuenta la diversidad del mundo del trabajo, incluidas las dificultades específicas a las que pueden enfrentarse las pequeñas y medianas empresas, así como las preocupaciones de los trabajadores de la economía informal, donde el cumplimiento de la normativa es menor. Cabe señalar que, en general, la informalidad es una característica predominante, especialmente en los países en desarrollo de nuestra región. Así pues, debemos estudiar posibles mecanismos para ampliar de forma sostenible la protección de los trabajadores.

La promoción de la aplicación de las *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo* de 2022 es un elemento central para asegurar una protección eficaz de los trabajadores. Reconocemos asimismo la necesidad de fortalecer y actualizar constantemente las medidas de inspección del trabajo para abordar las cuestiones emergentes y actuales en el ámbito del trabajo, lo que incluye realizar supervisiones e inspecciones eficaces en la economía informal. El ASPAG considera que la labor de la OIT para cumplir su mandato de promover la justicia social y el trabajo decente no solo es una labor ininterrumpida, sino que cada vez se ha vuelto más exigente. Por ello, la adopción del Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025 supuso un gran alivio: no podemos promover el trabajo decente de un modo eficaz si la Organización no cuenta con los recursos para hacerlo.

El ASPAG expresa una vez más su apoyo a la formación de la Coalición Mundial para la Justicia Social mediante el trabajo decente, como ha propuesto el Director General Gilbert F. Houngbo, una iniciativa muy prometedora para nuestra región. Como hemos señalado en otras ocasiones, nuestra región contribuye considerablemente a la riqueza mundial y merece una participación justa en esa riqueza.

Apoyamos la adopción de la resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores.

Sra. Rodríguez

Gobierno (Argentina), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) felicita el trabajo realizado en el ámbito de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores y saluda el haber alcanzado una resolución consensuada en la segunda discusión recurrente. Este significativo hito refleja nuestra dedicación colectiva para abordar los acuciantes desafíos en materia de protección laboral y promover el bienestar de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. El espíritu de colaboración y el entendimiento mutuo que ha impregnado nuestros debates es prueba de nuestro compromiso con el trabajo decente y la justicia social.

El GRULAC agradece a los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los Gobiernos su compromiso constructivo, su diálogo abierto y sus incansables esfuerzos para alcanzar este consenso. Así, hemos reafirmado la importancia y fuerza del multilateralismo y el potencial de la cooperación para impulsar un cambio positivo en el mundo del trabajo.

Esta resolución consensuada sienta las bases para emprender acciones transformadoras y mejorar los mecanismos de protección laboral y reafirma nuestro compromiso con los principios consagrados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y con los derechos de todos los trabajadores. Es una muestra de nuestra determinación colectiva de crear un futuro en el que la protección laboral sea inclusiva, adecuada y eficaz.



Los países de América Latina y el Caribe llevaremos y replicaremos este impulso a nuestra región. Que esta resolución sirva de guía en nuestros esfuerzos para promover y asegurar los derechos de todos los trabajadores reconociendo la importancia para eso del desarrollo de las empresas sostenibles en nuestra búsqueda para alcanzar la justicia social y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Una vez más, saludamos y reconocemos el compromiso y la dedicación de todos los representantes para alcanzar estas importantes conclusiones.

Sr. Mangongo

Gobierno (Gabón), hablando en nombre del grupo de África
(original francés)

El Gabón hace uso de la palabra en nombre del grupo de África y quisiera dar las gracias al Embajador y Representante Permanente de Bélgica ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra, así como a todos los miembros de la Mesa de la Comisión, por el trabajo que han llevado a cabo. El grupo de África considera que la protección de los trabajadores es en la actualidad un elemento tan fundamental como lo era cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo. En efecto, no puede haber justicia social y trabajo decente sin protección de los trabajadores.

Por esa razón, el grupo de África acoge con satisfacción las conclusiones a las que han llegado los mandantes tripartitos de la Comisión en el marco de esta segunda discusión recurrente. Estas conclusiones orientarán las acciones futuras de la OIT con miras a una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.

Además, el grupo de África pide encarecidamente a la OIT que apoye a los Estados Miembros en el establecimiento de políticas nacionales de salud y de seguridad social. A este respecto, el grupo de África invita al Director General a preparar un plan de acción para dar curso a las conclusiones de la Comisión, con miras a su examen por el Consejo de Administración en sus próximas reuniones. Asimismo, le pide que tenga en cuenta esas conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, el grupo de África apoya la adopción de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores.

Sra. Del Sante

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de pronunciarme en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Islandia, Noruega y Armenia suscriben esta declaración.

Deseo expresar nuestro sincero agradecimiento al Presidente y a los Vicepresidentes de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores, así como a la Oficina, por la infatigable labor que han realizado durante las últimas dos semanas. Asimismo, quisiéramos agradecer a los intérpretes y a los traductores el extraordinario esfuerzo desplegado para facilitar nuestro trabajo.



Deseamos asimismo expresar nuestro reconocimiento a los interlocutores sociales y a nuestros homólogos gubernamentales por su dedicación y su constructiva participación en este diálogo mundial, así como por su empeño para consensuar el texto de las conclusiones.

Desde la última discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, celebrada en 2015, la transformación del mundo del trabajo ha cobrado impulso. Las nuevas formas de empleo han generado nuevas oportunidades en el mercado de trabajo, pero también han traído consigo nuevos desafíos, entre otras cosas por lo que respecta a lograr una protección segura, inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.

Creemos que las conclusiones y la resolución de la Comisión de la Discusión Recurrente representan un paso importante para avanzar en la labor de la OIT y sus mandantes tripartitos, teniendo en cuenta los cambios transformadores que se están registrando en el mundo del trabajo.

Es importante que las políticas sobre la protección de los trabajadores se enmarquen en el contexto de la promoción y la aplicación plena y efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a la luz de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Celebramos que se haya reafirmado la importancia de un reparto equitativo de los cuidados y las responsabilidades familiares y del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y que se haya reconocido la importancia de la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo. Valoramos enormemente que se haya reconocido asimismo el programa transformador para la igualdad de género en el contexto de la protección de los trabajadores, así como la conveniencia de adaptar las políticas, entre otras cosas, para apoyar la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, lo que facilita unas transiciones laborales que se benefician de una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz.

En el contexto de los cambios transformadores que está experimentando el mundo del trabajo, es sumamente importante afrontar los riesgos de salud mental y psicosociales, y otras preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, esperamos con interés las actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad de la OIT en relación con las consecuencias de la digitalización, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica para la protección de los trabajadores, que a nuestro juicio contribuirán a que los mandantes adquieran una mayor comprensión de dichos fenómenos.

Esperamos que la adopción de estas conclusiones en la plenaria sirva para subrayar la fundamental importancia que tiene elaborar sistemas de protección de los trabajadores inclusivos, adecuados y eficaces, y adaptarlos constantemente, así como para posibilitar el logro de condiciones de trabajo decente, un entorno de trabajo seguro y saludable, y el respeto de la dignidad de todos los trabajadores.

Aguardamos con interés poder proseguir nuestra colaboración en el marco del seguimiento de las conclusiones.

Sr. Chowdhury
Gobierno (Bangladesh)
(original inglés)

Bangladesh agradece al grupo de redacción por haber formulado las propuestas de conclusiones consensuadas sobre la protección de los trabajadores. Valora mucho los esfuerzos que se están realizando a nivel mundial para abordar los desafíos en los ámbitos del



empleo temporal y las formas híbridas de trabajo, así como con respecto a la protección desigual de los trabajadores migrantes, las mujeres y las personas desfavorecidas, que es algo que debe abordarse de forma más exhaustiva.

En Bangladesh, los programas de redes de protección social se han ampliado notablemente en el transcurso del tiempo. En la actualidad, los fondos destinados a dichos programas han alcanzado el 16,75 por ciento del presupuesto total y representan el 2,5 por ciento del producto interior bruto. En concreto, recientemente se ha instaurado un régimen universal de pensiones. Por otra parte, los trabajadores tanto del sector formal como del informal y los miembros de sus familias pueden obtener prestaciones de la Fundación para el Bienestar Laboral de Bangladesh en caso de muerte o de discapacidad permanente por accidente, tratamiento por enfermedad grave o maternidad; asimismo, pueden solicitar un estipendio para la educación de sus hijos. Quienes trabajan en sectores de las industrias orientadas a la exportación y los miembros de sus familias reciben ayudas financieras del Fondo Central. De conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) de la OIT, en junio de 2022 se puso en marcha a título experimental un sistema de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en el sector de la confección orientado a la exportación, con el apoyo de las marcas y los compradores. Los trabajadores de las industrias de la confección, los artículos de cuero y del calzado que se encuentran sin empleo a causa de la pandemia de COVID-19 están recibiendo subsidios de desempleo. Pedimos a la Oficina que intensifique las medidas para desarrollar una alianza mundial y avanzar con miras a alcanzar el objetivo de brindar una protección eficaz y de calidad a todos los trabajadores. Bangladesh respalda la propuesta de resolución.

Sr. Gómez Ruiloba
Gobierno (Panamá)

Agradecemos, primero de todo, la declaración de Argentina, pronunciada en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, y nos sumamos a ella. Nuestro país acoge con beneplácito el resultado de esta importante Comisión, que es un elemento más que se agrega a todos los instrumentos que ya tiene la OIT y que nos servirá de guía para seguir mejorando los modelos de seguridad y salud ocupacional en nuestro país. Pero a la vez, este instrumento ojalá sea un paso adicional en la consecución de un instrumento, tipo Convenio sobre el trabajo marítimo, que aglutine a todas las recomendaciones, convenios y declaraciones que tenemos relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, unos enfocados en productos y en sustancias y otros en tipos de industrias. Nuestro sueño y aspiración es que, algún día, tengamos una gran convención general sobre seguridad y salud ocupacional en el mundo.

Sra. Janahi
Empleadora (Bahrein)
(original inglés)

Para tener una economía sostenible, es necesario extender el apoyo y la protección a todas las personas. Los empleadores, y en particular los dueños de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, representan hoy más del 90 por ciento del sector privado, y necesitan apoyo y protección. En esta coyuntura mundial marcada por fuertes turbulencias, el éxito de los empleadores implica el éxito de los trabajadores, que son el motor de la empresa, y el éxito de los Gobiernos, por el valor agregado que se genera en sus respectivas economías y, en algunos casos, en las economías de terceros países. La Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores demostró un genuino espíritu de



colaboración entre todos los interlocutores tripartitos, a pesar de una serie de desafíos que debieron afrontar y que resolvieron con acuerdos unificados en torno a un objetivo común, a saber, la protección para todos, que constituye la esencia de esta Comisión y de la sostenibilidad de la sociedad.

En Bahrein, el sistema de protección de los trabajadores, que se estableció en 1991, tiene por objeto brindar protección a todos los trabajadores e incluye prestaciones sociales por vejez, discapacidad, muerte, accidentes del trabajo y desempleo, tanto en el sector público como en el sector privado. Los empleadores del sector privado también pueden acogerse a la protección social, al igual que los nacionales de Bahrein que trabajan en el extranjero. Se hacen aportaciones mensuales al Organismo de Seguridad Social y cualquier impago conlleva sanciones graves y la imposibilidad de la empresa de acceder a numerosos servicios públicos y subvenciones. En 2021, se emitió un real decreto que garantizaba la indemnización de los asalariados no nacionales, por el que se confirió a todo trabajador el derecho de cobrar una indemnización por baja correspondiente al periodo trabajado para el empleador. Esta ley se promulgó específicamente después de la pandemia de COVID-19 para que todos los asalariados, tanto los nacionales como los no nacionales, estuvieran protegidos en caso de que la empresa no fuera sostenible. En la pandemia, el Organismo de Seguridad Social de Bahrein pagó salarios del sector privado durante nueve meses utilizando el Fondo de Desempleo, que tenía un excedente, y apoyó la iniciativa con eficacia. Se desembolsaron aproximadamente 3 000 millones de dólares de los Estados Unidos en total. Como miembro de la junta directiva del Organismo de Seguridad Social de Bahrein, puedo confirmar categóricamente que es necesario contar con un sistema de protección de los trabajadores que sea sostenible; un sistema de tales características es fundamental, no solo para los trabajadores, sino porque fomenta la sostenibilidad de las empresas, que financian el sistema. Sin los fondos del sector privado, la protección de los trabajadores estaría en riesgo.

Para concluir, me gustaría agradecer al Presidente y a los dos Vicepresidentes, que dirigieron los trabajos con diligencia y consiguieron que todos los miembros mostraran la verdadera esencia de la colaboración tripartita. Ha sido un verdadero honor y un placer trabajar con todos ustedes.

Sr. Dimitrov
Trabajador (Bulgaria)
(original inglés)

Las conclusiones reconocen que la participación de los trabajadores en las ganancias derivadas de la actividad económica ha seguido disminuyendo, mientras el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del aumento de la productividad. La falta de adecuación de los salarios mínimos sigue siendo un desafío en muchos países, lo que contribuye al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Ese desafío ha evolucionado de forma más negativa si cabe, debido a la crisis del costo de la vida que afecta a todo el planeta. Todos en nuestra comisión coincidimos en que la OIT debería reforzar su apoyo a los mandantes para apoyar la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos adecuados establecidos por ley o negociados colectivamente, y que se actualicen periódicamente.

La brecha salarial de género sigue situándose en un 22 por ciento a escala mundial; los mandantes deberían intensificar los esfuerzos destinados a reducirla asegurando la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.



Por último, con respecto al salario vital, todos nosotros acordamos el año pasado que la OIT debería realizar más estudios de investigación sobre los conceptos y las estimaciones para mejorar la comprensión de la noción de salario vital. Ahora, como Magnús ha dicho, deberíamos profundizar en el logro del año pasado y, sobre la base de la labor llevada a cabo por la OIT en este ámbito, el Consejo de Administración debería considerar, en una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, qué va a hacer y cómo va a hacerlo.

Algunos Gobiernos han realizado progresos a ese respecto, como el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y la Argentina, entre otros. La clave está en la diferencia entre salarios adecuados y salarios vitales, que se determina en función de factores como la medición de la adecuación teniendo en cuenta el costo de la vida para los trabajadores y sus familias, el tamaño de la familia, el número de asalariados que hay en la familia, el número de familiares a cargo, etc. A este respecto, la Unión Europea adoptó recientemente una directiva en la que se establecen los niveles mínimos para determinar la adecuación de los salarios, que debería tomar como punto de partida el 50 por ciento del salario medio y el 60 por ciento de la mediana salarial.

Sr. Dreesen
Empleador (Dinamarca)
(original inglés)

Las discusiones que tuvieron lugar en la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores fueron importantes para todos los mandantes. En este proceso, el Grupo de los Empleadores indicó que era esencial que en las conclusiones se reconocieran los avances realizados desde la última discusión celebrada en 2015. Al leer las conclusiones de 2015, se es consciente no solo de las múltiples transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo sino también de los muchos otros desafíos que ha absorbido el mundo del trabajo.

Las empresas son la principal fuente de empleo, y la existencia de un entorno propicio a las empresas sostenibles es de capital importancia. Por ello, un punto esencial para el Grupo de los Empleadores es el reconocimiento del papel central que desempeñan las empresas, entre otras cosas como proveedores clave de protección para los trabajadores.

Otro punto importante que se debe tener en cuenta es la necesidad de que haya un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Cualquier cuestión relativa a la protección de los trabajadores debe abordarse teniendo presente dicho equilibrio. Asimismo, para el Grupo de los Empleadores es fundamental que la informalidad en el mundo del trabajo se aborde como una de las causas profundas del déficit de protección de los trabajadores en muchas partes del mundo. Se trata de temas complejos que se reflejan en las conclusiones, y, en general, considero que estas ofrecen un enfoque equilibrado que puede servir de referencia en la OIT.

Permítanme utilizar mi propio país, Dinamarca, y la crisis de la COVID-19 como ejemplo de cómo debería llevarse a cabo la protección de los trabajadores. En Dinamarca, la mayoría de las empresas conservaron a sus empleados cuando la producción se detuvo. No hay duda de que hubo muchas razones para ello, pero uno de los motivos fue proteger los recursos humanos en que las empresas habían invertido. Así, el teletrabajo se convirtió en la nueva normalidad de muchos trabajadores y empresas. Ello solamente fue posible porque los empleadores, los trabajadores y las autoridades laborales estuvieron dispuestos, en todos los niveles, a encontrar un equilibrio entre las necesidades de las empresas y los trabajadores, y



actuar con este factor en mente. Tal ejemplo nos remite a las conclusiones que tenemos ante nosotros, y refleja la importancia del tripartismo y el diálogo social que constituyen el núcleo central de la OIT.

Sr. Oñate Vera
Trabajador (México)

En nombre de las trabajadoras y los trabajadores de México y de la región de América Latina donde entendemos la importancia y el papel fundamental que juega la protección laboral, celebramos con gusto la adopción de las conclusiones que se dieron en el marco de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores. Sabemos que los esfuerzos para llegar a estas conclusiones reafirman la importancia del tripartismo y del diálogo social como pilares esenciales para seguir contribuyendo al mejoramiento de las condiciones laborales de todos los trabajadores del mundo. Desde nuestra región conocemos las carencias y necesidades de la protección laboral. Hemos sufrido desigualdades, sobre todo, en los sectores más vulnerables como el campo, el comercio informal, la migración o las plataformas digitales, ya sea por la falta de marcos normativos o la falta de implementación adecuada de los mismos.

Los cambios tecnológicos motivan a enfrentar retos que tendremos que solventar a favor de las personas sin violar ni transgredir los derechos laborales, como es el caso de la desconexión o el uso de las nuevas tecnologías. Asimismo, la protección debe ser inclusiva, la igualdad de género debe garantizar que se elimine la discriminación a las mujeres por querer acceder a mejores puestos de trabajo o a las trabajadoras del hogar y de cuidados, por mencionar algunas. El producto del esfuerzo del trabajo es el salario, por eso es fundamental contar con salarios mínimos vitales que garanticen el correcto ingreso en concordancia con el establecimiento de jornadas y tiempos de trabajo que permitan elevar el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Si no queremos dejar a nadie atrás es importante voltear a ver a todas las regiones y sectores. Aún falta mucho por hacer y quizás nunca sea suficiente, pero tenemos la obligación de que la justicia social y el trabajo decente sean una realidad a través de la libertad sindical y la negociación colectiva, extendiendo la protección laboral para todos los trabajadores del mundo.

Sra. Desloover
Empleadora (Estados Unidos de América)
(original inglés)

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a nuestro Vicepresidente, el Sr. Ricci Muadi, por su excelente liderazgo y su apoyo fundamental durante la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores. Agradezco también a nuestro estimado Presidente de la Comisión, el Sr. Pecsteen de Buytswerve, al Vicepresidente trabajador, el Sr. Norddahl y a los portavoces gubernamentales su participación significativa y el espíritu de cooperación que han fomentado durante esta discusión para aproximar las posiciones y hallar soluciones. Asimismo, agradezco a la secretaría su extraordinario apoyo técnico y asistencia.

Estoy muy satisfecha con el equilibrado resultado tripartito que hemos alcanzado en el seno de esta comisión integrada por tan distinguidos colegas. En él se traza el camino a seguir hacia una protección de los trabajadores más inclusiva, adecuada y eficaz. Para lograr ese propósito, reconocemos el papel fundamental que desempeñan las empresas sostenibles como promotoras de la innovación y del trabajo decente. Sin duda, un enfoque holístico de la protección de los trabajadores consiste en proteger a los trabajadores, pero también abarca



la viabilidad y la sostenibilidad de las empresas que financian gran parte de los sistemas de protección laboral y social. En un mundo del trabajo en constante evolución, la diversidad y las necesidades de las empresas, así como las circunstancias nacionales específicas, siguen siendo una importante condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas. En muchos casos, la aplicación efectiva de las normas existentes puede ser de mayor utilidad para los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos en la adopción de normas nuevas.

Ahora bien, es importante señalar la orientación hacia el futuro de estas conclusiones con el objeto de abordar las nuevas oportunidades y desafíos, especialmente las numerosas innovaciones tecnológicas de los últimos tiempos. Las tecnologías de la información y las comunicaciones, que no cesan de crecer, han dado lugar a nuevas y diversas modalidades de trabajo. Además, han facilitado una mayor flexibilidad a las empresas, lo que a su vez ha contribuido a preservar puestos de trabajo y brindar protección a los trabajadores durante la pandemia y en la actualidad. Es fundamental aprovechar estos avances procurando mejorar nuestra comprensión de las posibilidades que representan. En este sentido, animamos a la OIT a proporcionar orientaciones sobre el acceso a la protección de los trabajadores ocupados en nuevas formas de trabajo como el trabajo en plataformas y el teletrabajo.

Asimismo, en las conclusiones se tienen en cuenta las interesantes oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y se alienta a la Organización a proporcionar herramientas para aprovechar las tecnologías digitales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. En aras de una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz, sigue siendo necesario atender estos cambios transformadores del mundo del trabajo, conciliando las necesidades de los trabajadores y sus familias con las necesidades de las empresas, a fin de que puedan fomentar la creación de empleo y el desarrollo económico. Las conclusiones a las que hemos llegado justamente hacen eso.

Sra. Sahlberg
Trabajadora (Finlandia)
(original inglés)

Al adoptar hoy las presentes conclusiones nos damos cuenta de que el mundo no está preparado para abordar los retos que plantea la protección de los trabajadores. Los trabajadores en todo el mundo siguen enfrentando numerosos problemas pendientes que es necesario resolver. La falta de adecuación y de una aplicación eficaz de los salarios mínimos contribuyen al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Por otro lado, las desigualdades y la discriminación de género todavía persisten, como ponen de relieve las diferencias con respecto al acceso de las mujeres a los mercados de trabajo, la progresión profesional, las competencias y los ingresos, la violencia y el acoso de que son objeto, y la participación desproporcionada de mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado y en las responsabilidades familiares. A escala mundial, la brecha salarial de género sigue siendo del 22 por ciento.

Todos y cada uno de los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz. Desafortunadamente esto no es lo que sucede en el mundo del trabajo actual. Como se indica en las conclusiones, el riesgo de exclusión de la protección de los trabajadores o de que esta sea inadecuada es mayor para los trabajadores y los grupos de trabajadores que son objeto de discriminación por motivo de género y de otra índole, como es el caso de las diferentes minorías. Es necesario desplegar más esfuerzos para abordar los desafíos persistentes, y me complace decir que las conclusiones subrayan este aspecto. Así,



por ejemplo, en ellas se señala que una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz debe basarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en particular, en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

En nombre de la Confederación Finlandesa de Profesionales, espero sinceramente que, de conformidad con las conclusiones, la OIT y sus Miembros continúen haciendo todo lo posible para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz que beneficie a los trabajadores de todo el mundo.

Sra. Rodríguez
Gobierno (Argentina)

La Argentina agradece a las y los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los Gobiernos el debate y el intercambio que tuvo lugar en el marco de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores. Apreciamos la labor del Presidente y los Vicepresidentes de la Comisión por su predisposición y compromiso en pos del diálogo y el consenso y a la Oficina por todo su apoyo en el proceso de diálogo.

En un mundo atravesado por retos y transformaciones multicausales y por una estructura financiera internacional que impacta negativamente en la estructura productiva y restringe la capacidad soberana de los países para adoptar las medidas y políticas que brinden seguridad económica a los trabajadores en igualdad de oportunidades, la Argentina reitera, una vez más, que la protección de los trabajadores y las trabajadoras es un elemento esencial para alcanzar la tan ansiada justicia social.

La Argentina asume el compromiso, desde nuestra mirada y experiencia nacional, al diálogo social en pos de asegurar una protección laboral adecuada, inclusiva y eficaz. Somos conscientes de que los trabajadores que se encuentran en situaciones vulnerables son los más afectados por la falta de protección y la inseguridad económica. La Argentina reitera que para modificar esta situación y asegurar condiciones dignas a nuestra población es necesario adoptar y reforzar políticas y medidas que, al tiempo que afrontan las transformaciones del mundo del trabajo garanticen la protección de todos y todas las trabajadoras y realicen una sociedad más igual. Para eso, la creación de empleos de calidad con el apoyo a las empresas sostenibles, la protección de la remuneración, el cumplimiento y fortalecimiento de los derechos laborales, la formalización laboral y de la economía informal, la mejora en el acceso a la seguridad social, la protección contra el despido arbitrario, la jornada ilimitada y la discriminación en el trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades, se tornan elementos centrales para asegurar la protección de todos los trabajadores.

Somos conscientes de que este es el camino para construir una sociedad más justa e inclusiva, donde todos los trabajadores y las trabajadoras tengan acceso a condiciones laborales y sociales dignas. Valoramos el diálogo construido durante la labor de la Comisión y confiamos en que el trabajo realizado contribuya a asegurar una verdadera protección a los trabajadores.



Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

El Presidente
(original inglés)

Procederemos ahora a la adopción de la propuesta de resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, en la que figuran las conclusiones de la Comisión, y cuyo texto se reproduce en las Actas núm. 6A (Rev.).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución propuesta y las conclusiones incluidas en la misma?

(Se adoptan la Resolución y las Conclusiones).

Quisiera felicitar a los miembros de la Comisión y a su secretaría por su compromiso y dedicación a fin de que las labores de la Comisión fueran fructíferas y se concluyeran puntualmente. Les transmito a todos mi agradecimiento por su trabajo.

(Se levanta la sesión a las 12.30 horas).





► Actas

7A

Conferencia Internacional del Trabajo - 2023

Fecha: 15 de junio de 2023

Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y conclusiones presentada por la Comisión para su adopción por la Conferencia.

El informe sobre las labores de la Comisión se publicará en el sitio web de la Conferencia en *Actas* núm. 7B después de la clausura de la reunión.

Los miembros de la Comisión tendrán la posibilidad de presentar correcciones al texto del informe correspondiente a sus intervenciones hasta el 7 de julio de 2023.



Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.ª reunión, 2023,

Habiendo celebrado una discusión general sobre una transición justa, incluido el examen de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos,

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y
3. Solicita al Director General que:
 - a) elabore una estrategia y un plan de acción sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos con el fin de dar curso a las conclusiones, que serán sometidos a la consideración del Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, y
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios.

Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

I. Los imperativos de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

1. Es imprescindible adoptar medidas urgentes para promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, y hacer frente al cambio medioambiental y climático. Lo que está en juego es el futuro de las economías, las sociedades, los empleos y los medios de subsistencia, ya que todos ellos dependen de los ecosistemas y los entornos naturales del planeta.
2. La inacción ante el cambio medioambiental y climático pondrá en peligro el bienestar de las personas y toda forma de vida en el planeta, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la aplicación del Acuerdo de París, y exacerbará las desigualdades de género y otras formas de desigualdad y exclusión.
3. Los costos de la inacción serán muy superiores a las inversiones que se requieren con urgencia para lograr economías y sociedades resilientes, inclusivas y ambientalmente sostenibles. Las políticas y medidas coherentes e integradas para luchar contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente pueden producir resultados económicos y sociales positivos y evitar las repercusiones imprevistas y negativas en la economía y el mundo del trabajo.
4. Los beneficios potenciales de la lucha contra la crisis medioambiental no son automáticos, a menos que estén fundamentados en una transición justa. La transición justa constituye un



objetivo mundial común que conlleva responsabilidades para todos, incluidos los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Las transiciones requieren esfuerzos concertados y deben planificarse y organizarse de manera que permitan afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos. Las políticas han de ser coherentes y equilibradas y deben tener en cuenta el nexo que existe entre el cambio climático, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

5. La complejidad de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos se ve acentuada por los efectos del progreso tecnológico y los cambios demográficos, los desplazamientos y las migraciones, y la persistencia de altos niveles de informalidad.
6. Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores son agentes fundamentales de cambio y deben emprender urgentemente una acción concertada y coherente sobre la base de un diálogo social efectivo y la reafirmación del mandato de la OIT y del liderazgo que esta ejerce en el sistema multilateral en favor de una transición justa. Los Miembros deberían prestar especial atención a respetar, promover y hacer realidad la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, que son derechos habilitantes indispensables para el diálogo social. También es importante, con miras a una transición justa, celebrar consultas, intercambiar información y mantener otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los Gobiernos.
7. El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico y creación de empleo, así como en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Un sector público dotado de recursos financieros adecuados también desempeña una función relevante. A fin de aprovechar plenamente estas funciones en la escala requerida, los Gobiernos deberían tomar la iniciativa para fomentar la inversión en innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial y la promoción del trabajo decente. Mediante su acción conjunta son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.
8. Para que sea inclusiva, una transición justa debe tener una fuerte dimensión de género a fin de afrontar muchos de los desafíos medioambientales y aprovechar las posibles oportunidades.
9. La Conferencia Internacional del Trabajo aprueba las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, elaboradas por la OIT en 2015, que constituyen el principal instrumento de referencia para la formulación de políticas y proporcionan una base de actuación. Se debería acelerar y ampliar su aplicación a través de un marco de acción revitalizado que se articule en torno a cuatro elementos interrelacionados y que se refuerzan mutuamente, a saber: *i)* el fomento de economías inclusivas, sostenibles y generadoras de empleo; *ii)* la promoción de la justicia social; *iii)* la gestión del proceso hacia una transición justa, y *iv)* la financiación de una transición justa.



II. Principios rectores de una transición justa para todos

10. El cumplimiento del mandato de justicia social de la OIT y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas son fundamentales para una transición justa.
11. Una transición justa consiste en promover economías ambientalmente sostenibles de manera inclusiva mediante la creación de oportunidades de trabajo decente y la reducción de las desigualdades, sin dejar a nadie atrás.

12. Una transición justa supone aprovechar al máximo las oportunidades sociales y económicas que brinda la acción climática y ambiental, incluido un entorno propicio para las empresas sostenibles, y al mismo tiempo, minimizar y gestionar debidamente las posibles dificultades. Debería basarse en un diálogo social eficaz y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y estar de conformidad con las normas internacionales del trabajo. También es importante que haya una implicación de las partes interesadas.
13. Una transición justa es esencial para lograr un desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental y tener en cuenta las interacciones que existen entre ellas. Es determinante para impulsar la adopción de medidas ambiciosas en relación con el cambio medioambiental y climático y la consecución de los objetivos y compromisos enunciados en el Acuerdo de París y, según proceda, otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa.
14. Lograr una transición justa es una cuestión importante para todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, y para todos los sectores económicos, tanto en la economía formal como en la economía informal, y para ello se deberían tener en cuenta las prioridades de desarrollo nacionales.
15. Es imprescindible que haya un firme compromiso y consenso social. El diálogo social debe formar parte integrante de la elaboración y aplicación de las políticas. Se debería implicar y consultar a todas las partes pertinentes.
16. Los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se deben respetar, promover y hacer realidad. Se deberían ratificar y aplicar de manera efectiva las normas internacionales del trabajo.
17. Deberían promoverse la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y tribales y a los grupos en situación de vulnerabilidad.
18. Debería fomentarse la coherencia de las políticas a todos los niveles y en los distintos ámbitos. Deberían establecerse disposiciones adecuadas para la financiación de una transición justa.
19. La promoción de empresas públicas, privadas y sociales sostenibles mediante el fomento de un entorno propicio, por ejemplo a través de políticas de apoyo, incentivos y marcos normativos claros resulta fundamental para lograr una transición justa. Esas políticas e incentivos deberían ir acompañados de la promoción de un diálogo social efectivo y del fomento del trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles.
20. Habida cuenta del mandato de la OIT, enunciado en la parte IV de la Declaración de Filadelfia, y de la existencia de una crisis climática, las políticas industriales y de desarrollo productivo y el acceso a la tecnología deberían ser un elemento fundamental de una transición justa para garantizar el bienestar de todas las personas y preservar los límites del planeta.



III. La función de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

21. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían:
 - a) formular, aplicar, monitorear y evaluar marcos para una transición justa inclusivos, integrados, coherentes y con perspectiva de género que estén coordinados con las políticas económicas, sociales y ambientales pertinentes;

- b) incorporar medidas en las políticas medioambientales y climáticas, como las contribuciones determinadas a nivel nacional previstas en el Acuerdo de París y los objetivos de cero emisiones netas, así como en políticas industriales, de protección social y de empleo coherentes, amplias e integradas para promover una transición justa;
- c) establecer mecanismos para la colaboración intragubernamental y la coordinación de políticas en favor de una transición justa a nivel nacional, regional y local;
- d) establecer marcos macroeconómicos favorables al empleo y promover el uso adecuado de instrumentos fiscales y monetarios, incluida una combinación adecuada de impuestos, subvenciones, incentivos y préstamos a fin de asegurar el espacio fiscal necesario para una transición justa hacia actividades ambientalmente sostenibles, e incentivar la transformación estructural y reducir las desigualdades;
- e) promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente como objetivo central de una transición justa;
- f) promover el desarrollo de empresas sostenibles y crear un entorno que propicie la innovación y el emprendimiento, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación y a los servicios de desarrollo empresarial, en particular para que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas puedan aplicar modelos empresariales ambientalmente sostenibles;
- g) utilizar las políticas activas del mercado de trabajo para garantizar la protección adecuada de todos los trabajadores a fin de facilitar y acelerar la transición, prestando la debida atención a los jóvenes, las mujeres, y las personas en situación de vulnerabilidad;
- h) formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como políticas de desarrollo productivo para facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la economía circular;
- i) promover marcos de comercio e inversión, cadenas de valor y cadenas de suministro inclusivos y sostenibles que contribuyan a una transición justa y al trabajo decente, y aplicar de manera efectiva la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- j) fomentar el desarrollo tecnológico y el acceso a tecnologías ecológicamente racionales, una producción más limpia y el uso eficiente de los recursos, también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas, asegurando al mismo tiempo los beneficios que conlleva el trabajo decente y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada;
- k) invertir en infraestructuras sostenibles y servicios públicos de calidad que sirvan de base para una transición justa;
- l) proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, para proteger a las poblaciones contra efectos adversos, reducir la vulnerabilidad y fortalecer la resiliencia a fin de facilitar una transición justa;
- m) promover un entorno propicio para que las entidades de la economía social y solidaria puedan reforzar su capacidad de contribuir a una transición justa;



- n) concebir estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, prestando especial atención a los sectores más afectados por el cambio medioambiental y climático;
- o) promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en particular los aprendizajes de calidad, que propicien el desarrollo personal y respondan a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo, como catalizadores de una transición justa y la creación de empleos verdes y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;
- p) prever las necesidades e identificar la inadecuación en materia de competencias, invertir en sistemas que proporcionen a todas las personas, incluidas las que trabajan en la economía informal, un acceso equitativo a competencias fundamentales, transferibles, semitécnicas y técnicas, reforzar esos sistemas y monitorear, evaluar y mejorar su eficacia;
- q) promover activamente la libertad sindical y de asociación y un diálogo social inclusivo y eficaz a todos los niveles, que incluya la negociación colectiva y la cooperación tripartita, para forjar un consenso social sobre políticas y medidas ambiciosas en favor de una transición justa;
- r) consultar a las comunidades afectadas, con inclusión de los pueblos indígenas y tribales, los jóvenes y otras partes interesadas pertinentes;
- s) respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo y acelerar la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo;
- t) formular, aplicar, monitorear, adaptar y revisar periódicamente políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que den prioridad a un enfoque preventivo, identifiquen y gestionen los riesgos nuevos y emergentes derivados del cambio climático y prevean inversiones para el desarrollo de la capacidad y la formación en seguridad y salud en el trabajo, también en la economía informal;
- u) aplicar de manera urgente medidas de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores afectados por los riesgos relacionados con el clima y fenómenos meteorológicos extremos que permitan hacer frente a los efectos en la salud mental y física y promover un entorno de trabajo seguro y saludable;
- v) velar por que las personas que pertenecen a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad, incluidos los pueblos indígenas y tribales y las comunidades rurales, puedan participar en la elaboración de medidas inclusivas y con perspectiva de género para lograr una transición justa y beneficiarse de ellas;
- w) de conformidad con el Acuerdo de París, movilizar una financiación sostenible, asequible y previsible a largo plazo a partir de fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales, y orientar las corrientes financieras públicas y privadas y adecuar las adquisiciones y contrataciones públicas a los objetivos de una transición justa, y
- x) promover la cooperación internacional y la solidaridad mundial en apoyo de los países en desarrollo más vulnerables a los efectos del cambio medioambiental y climático, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados.



22. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- a) participar de manera efectiva en el diálogo social en todas sus formas, incluida la negociación colectiva, para asegurar la distribución de los beneficios del progreso tecnológico, las transiciones verdes y los cambios demográficos y promover una transición justa y el trabajo decente a nivel empresarial, sectorial y nacional;
- b) desarrollar la capacidad de sus miembros para analizar los efectos del cambio medioambiental y climático y darles respuesta;
- c) diseñar y aplicar sus propias iniciativas en favor de una transición justa, incluidas iniciativas por sectores específicos, y contribuir a la formulación de políticas equilibradas;
- d) contribuir, en calidad de interlocutores fundamentales, a las actividades de formación y recualificación profesional, y promover una cultura de aprendizaje permanente entre los trabajadores de todas las edades, y
- e) elaborar y aplicar planes en favor de una transición sostenible a nivel empresarial y sectorial mediante el diálogo social bipartito, con inclusión de la cooperación en el lugar de trabajo.

IV. La función de la Organización Internacional del Trabajo

23. En consonancia con los principios y prioridades establecidos en las presentes conclusiones, la Organización Internacional del Trabajo debería centrar sus esfuerzos en:

- a) reforzar su función de liderazgo, como el único organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas que representa a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, en la promoción de una transición justa en el sistema multilateral, por ejemplo en el contexto de las discusiones sobre el clima que se llevan a cabo en las Naciones Unidas, así como en el de la iniciativa Acción Climática para el Empleo, con el fin de fomentar la coherencia de las políticas para lograr una transición justa, facilitar la participación de los mandantes en el sistema de las Naciones Unidas y otros mecanismos de cooperación fundamentales, y promover de forma proactiva las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* en los foros pertinentes, prestando especial atención a los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo;
- b) brindar asistencia y apoyo técnicos a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando lo soliciten, para formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como políticas de desarrollo productivo que permitan facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la economía circular;
- c) considerar la posibilidad de convocar una reunión tripartita sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos, cuyo formato determinará el Consejo de Administración;
- d) establecer un mecanismo de diálogo con pueblos indígenas y tribales para adquirir conocimientos y elaborar una hoja de ruta en favor de una transición justa;
- e) reforzar las capacidades de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formular, implementar y monitorear políticas y estrategias integrales y con perspectiva de género para lograr una transición justa, en particular en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT;



- f) fomentar y promover el pleno desarrollo y utilización de un diálogo social efectivo e inclusivo en todas sus formas y a todos los niveles a fin de aprovechar las oportunidades que se presenten y superar los obstáculos a una transición justa;
- g) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- h) implementar un programa integrado de investigaciones de la OIT y recopilar datos desglosados por sexo y otros criterios sobre una transición justa y el trabajo decente, aprovechando toda la capacidad de la OIT y de sus asociados en el ámbito de la investigación, y apoyar la labor de investigación y la elaboración de orientaciones que permitan comprender y abordar mejor los efectos del cambio climático en la desigualdad y la exclusión social y en la movilidad de los trabajadores desde una perspectiva basada en los derechos, y utilizar esos datos para evaluar los avances en el proceso de una transición justa e informar regularmente al respecto al Consejo de Administración;
- i) documentar y divulgar políticas eficaces de transición justa, buenas prácticas en la materia y sus efectos, en particular en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y del aprendizaje *inter pares*;
- j) concebir y aplicar programas de cooperación para el desarrollo coherentes, centrados en la búsqueda de soluciones y orientados a la obtención de resultados, así como actividades de asistencia técnica destinadas a los Miembros de la OIT, en consonancia con las prioridades nacionales de desarrollo, movilizando para ello recursos adecuados;
- k) participar en iniciativas financieras mundiales y reforzar la colaboración con las instituciones financieras internacionales, los bancos multilaterales de desarrollo y el sector financiero para aumentar la financiación en favor de una transición justa;
- l) establecer nuevas alianzas y reforzar las alianzas ya existentes con otras organizaciones internacionales y regionales pertinentes, incluidos los organismos especializados, los fondos y los programas de las Naciones Unidas, la sociedad civil y el mundo académico, con el fin de promover una transición justa;
- m) integrar las cuestiones de la sostenibilidad y el cambio climático en el conjunto de sus actividades y promover una transición justa a través de iniciativas y programas sobre la justicia social liderados por la OIT, como la iniciativa relativa a una Coalición Mundial para la Justicia Social, la Acción Climática para el Empleo, y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas;
- n) dotar a los Miembros, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados, de la capacidad necesaria para emprender una transición justa a través de la asistencia técnica y el desarrollo de la capacidad, y
- o) elaborar marcos coherentes para una transición justa que prevean planes de movilidad de los trabajadores que promuevan el trabajo decente, la movilidad y el desarrollo de competencias y la reducción de la pobreza, prestando especial atención a los países menos adelantados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo.



► Actas

7B

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

Fecha: 28 de junio de 2023

Informe de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa

Índice

	Página
Introducción.....	5
Declaraciones preliminares	5
Discusión general.....	7
Discusión del punto 1	7
Intervenciones de las organizaciones no gubernamentales internacionales	17
Discusión del punto 2.....	18
Discusión del punto 3.....	24
Examen de las enmiendas al proyecto de conclusiones	33
Título de las conclusiones.....	33
Título de la sección I	34
Punto 1	34
Punto 2	34
Punto 3	34
Punto 4	36
Punto 5	38
Punto 6	40
Punto 7	43
Nuevo punto después del punto 7	48



Título de la sección II.....	48
Punto 8	48
Punto 9	49
Punto 10.....	49
Punto 11	49
Punto 12.....	50
Punto 13.....	51
Punto 14.....	54
Punto 15.....	54
Punto 16.....	55
Punto 17.....	55
Título de la sección III.....	58
Punto 18.....	58
Título de la sección IV.....	62
Punto 19.....	62
Punto 20.....	64
Punto 20, a).....	65
Punto 20, b).....	65
Punto 20, c).....	65
Punto 20, d).....	65
Punto 20, e).....	68
Punto 20, f).....	70
Punto 20, g).....	73
Punto 20, h).....	74
Punto 20, i).....	76
Punto 20, j).....	79
Punto 20, k).....	79
Propuesta de inserción de un nuevo apartado después del punto 20, k).....	80
Punto 20, l).....	80
Punto 20, m).....	80
Punto 20, n).....	81
Punto 20, o).....	85
Punto 20, p).....	85
Punto 20, q).....	86



Punto 20, r).....	87
Punto 20, s).....	88
Nuevo punto 20, t)	88
Punto 20, t)	90
Punto 20, u)	92
Punto 20, v)	94
Texto introductorio del punto 21	94
Punto 21, a)	94
Punto 21, b)	95
Punto 21, c)	95
Punto 21, d)	95
Nuevo apartado después del punto 21, d)	96
Título de la sección V	96
Punto 22: texto introductorio.....	96
Nuevo punto 22, a)	96
Nuevo punto 22, b)	99
Nuevo apartado después del texto introductorio del punto 22	103
Punto 22, a)	104
Punto 22, b)	105
Punto 22, c)	105
Punto 22, d)	105
Punto 22, e)	108
Punto 22, f)	108
Punto 22, g)	108
Punto 22, h)	110
Punto 22, i)	110
Punto 22, j)	110
Adición de tres nuevos apartados después del punto 22, j)	111
Adopción del proyecto de conclusiones	114
Adopción del proyecto de resolución	114
Declaraciones finales	115



Introducción

1. En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) un punto de discusión general relativo a «una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos».
2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente: Sr. Kizito Ballans (miembro gubernamental, Ghana), elegido en la primera sesión

Vicepresidentas: Sra. Jacqueline Mugo (miembro empleadora, Kenya) y Sra. Toni Moore (miembro trabajadora, Barbados)

Ponente: Sr. Colin E. Jordan M. P. (miembro gubernamental, Barbados)

3. La Comisión constituyó un grupo de redacción integrado por ocho miembros gubernamentales, ocho miembros empleadores y ocho miembros trabajadores.

Miembros gubernamentales: Sra. M. Nicodemus (Namibia), Sr. E. I. Diallo (Senegal), Sra. L. Feng (China), Sra. A. Durbin (Australia), Sr. M. Costela (Chile), Sr. A. Lee (Estados Unidos de América), Sr. J. Jarefors (Suecia), Sra. A. Coenen (Bélgica)

Miembros empleadores: Sra. J. Mugo (Kenya), Sr. H. Khambule (Sudáfrica), Sr. T. Mackall (Estados Unidos), Sra. C. Castro (Argentina), Sr. J. J. Díaz Mirón (México), Sra. A. Vauchez (Francia), Sra. I. De Bisschop (Bélgica), Sr. J. S. Wilkhu (India)

Miembros trabajadores: Sra. T. Moore (Barbados), Sr. G. Grondin (Canadá), Sr. J. Hall (Suecia), Sra. S. Mistry (Estados Unidos), Sra. I. Michel (Bélgica), Sra. L. van Kelle (Países Bajos), Sra. L. Mulaisi (Sudáfrica), Sra. K. Nuku (Nueva Zelanda)

4. La Comisión celebró 12 sesiones.
5. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, titulado *Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* («Informe VI»), que había preparado la Oficina Internacional del Trabajo.

Declaraciones preliminares

6. El Presidente señaló que los resultados de la labor de la Comisión no solo reforzarían el lugar del tripartismo en el liderazgo de una transición justa, sino que también tendrían repercusiones muchos más amplias. La discusión se celebraba en un momento oportuno, coincidiendo con las discusiones que tenían lugar en otros foros, como era el caso de las deliberaciones que se estaban celebrando en relación con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), que también giraban en torno a un programa de trabajo sobre la transición justa. De forma análoga, la Conferencia de las



Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP28), cuya celebración estaba prevista para más adelante en 2023, seguiría examinando un programa de trabajo sobre la transición justa. El objetivo común de la presente discusión general era brindar orientaciones adicionales sobre una transición justa, por medio de debates tripartitos, a fin de crear un mundo que fuera viable para las personas, el planeta y la prosperidad.

7. Ghana había sido testigo directo de los efectos del cambio climático y medioambiental. Otros países del Foro de Vulnerabilidad Climática, presidido por Ghana en 2023 y 2024, se enfrentaban a retos similares. En el proceso de lucha contra el cambio climático y de adopción de energías no contaminantes, la tarea de lograr una transición justa y equitativa para la fuerza de trabajo y las empresas, incluida la economía informal, revestía una importancia crucial. Las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT (en adelante, «las Directrices de política para una transición justa») habían sido un recurso valioso para formular las estrategias en materia de empleos verdes y los planes para una transición justa de Ghana. Los países vecinos de la región, junto con la OIT, también estaban desarrollando la base de conocimientos y la capacidad necesarias para formular políticas basadas en datos empíricos y crear empleos verdes.
8. La representante del Secretario General (Subdirectora General de Relaciones Exteriores y Corporativas) recordó que, aunque en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013) ya se había celebrado una discusión general sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes, en el decenio transcurrido desde entonces, los efectos del cambio climático y medioambiental en el mundo del trabajo se habían hecho más patentes y habían socavado los avances logrados en materia de reducción de la pobreza y desarrollo sostenible en el momento en que más se necesitaba acelerar las actividades encaminadas a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La transición hacia economías ambientalmente sostenibles brindaba notables oportunidades de trabajo decente y avance de la justicia social, aunque también entrañaría retos, como la pérdida de puestos de trabajo, ingresos y medios de subsistencia en determinados sectores, así como el riesgo de que aumentaran las desigualdades, especialmente entre quienes se encontraban en situaciones de vulnerabilidad. Sin embargo, una transición justa propiciaría el logro de resultados positivos en las tres dimensiones del desarrollo sostenible y ayudaría a no dejar a nadie atrás, por lo que la OIT la había situado en el centro de sus actividades por medio de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Una transición justa en la que se aprovecharan las ventajas del tripartismo y del diálogo social podía desempeñar un papel fundamental para hacer frente a los retos que se planteaban y fomentar una recuperación sostenible e inclusiva y un crecimiento con trabajo decente y justicia social.
9. La Oficina preparó el Informe VI, que ponía de relieve la importancia capital que revestía una transición justa para la labor de la OIT. El mundo se encontraba en un momento crítico, en el que se enfrentaba a múltiples crisis que afectaban a todo el planeta. Dado que un ecosistema saludable resultaba crucial para el empleo y la productividad, esta situación tenía consecuencias importantes para el mundo del trabajo. Por otra parte, la lectura positiva era que el logro de una transición justa favorecería el crecimiento económico y la creación de empleo. Distintos estudios habían señalado que existía un potencial considerable de creación de trabajo decente a través de la transición energética, la economía circular y las soluciones basadas en la naturaleza. Aunque en los debates sobre políticas cada vez se reconocía en mayor medida la importancia de una transición justa, ahora hacían falta medidas concretas. La cooperación y las alianzas internacionales eran necesarias para prestar apoyo a los países en desarrollo. Era indispensable disponer de financiación adecuada, y se debía establecer una mayor correlación entre las políticas de transición justa y los marcos de financiación.



Discusión general

Discusión del punto 1

¿De qué manera se puede promover una transición justa en los Estados Miembros de la OIT por medio de:

- a) la elaboración y la aplicación a mayor escala de políticas y medidas integradas que abarquen todas las esferas de política, incluidas las políticas industriales y la tecnología;
- b) la financiación de esas políticas y medidas;
- c) el diálogo social y el tripartismo;
- d) la coordinación institucional y la coherencia de las políticas a todos los niveles, y
- e) la aplicación de las normas internacionales del trabajo?

10. La Vicepresidenta empleadora señaló que el informe transmitía a la Comisión el mensaje claro de que el cambio climático podía tener consecuencias graves para las sociedades a menos que se actuara oportunamente y se adoptaran medidas y políticas adecuadas. Las políticas debían ser equilibradas y proporcionadas, a fin de evitar efectos contraproducentes en el medio ambiente y la economía.
11. Las transiciones justas podían traducirse en resultados positivos si se aumentaban las oportunidades vinculadas con la transición hacia una economía de cero emisiones netas a través de las políticas adecuadas. Según las estimaciones de la OIT, la consecución de los objetivos del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático podría traducirse en la creación de 18 millones de puestos de trabajo. Además, las energías renovables podrían generar 43 millones de puestos de trabajo de aquí a 2050.
12. El Grupo de los Empleadores señaló cinco factores clave para posibilitar una transición justa. En primer lugar, el desarrollo de empresas sostenibles, que exigía un entorno empresarial propicio y el apoyo a las empresas. En segundo lugar, el desarrollo de competencias, que impulsaba el crecimiento y al mismo tiempo servía para amortiguar los efectos adversos del cambio climático y medioambiental y de otras crisis mundiales. Para subsanar los déficits de competencias y adaptarse a la inadecuación de las competencias había que coordinarse y contar con marcos reforzados para prever las necesidades en materia de competencias, elaborar inventarios y organizar la formación oportuna. En tercer lugar, la transferencia y adopción de nuevas tecnologías revestía una importancia fundamental. El acceso a tecnologías clave como las infraestructuras relacionadas con las energías renovables, las mejoras de la eficiencia energética, la gestión digital, la movilidad eléctrica y las medidas relacionadas con la productividad agrícola eran decisivas, en particular para las pequeñas y medianas empresas (pymes). En cuarto lugar, era preciso mejorar la productividad invirtiendo en el capital humano, la innovación y el bienestar de la sociedad. En quinto lugar, había que acelerar la transición de la economía informal a la economía formal. Los problemas estructurales persistentes, como los marcos normativos deficientes y los entornos empresariales imprevisibles, constituían obstáculos para una transición rápida.
13. En lo tocante a las políticas y medidas para una transición justa, la adopción de las energías renovables solía requerir inversiones de capital considerables, por lo que el acceso a la financiación era fundamental, entre otras cosas, mediante inversiones públicas y privadas y alianzas público-privadas. El diálogo social desempeñaba una función decisiva para avanzar hacia una transición justa. Los interlocutores sociales podían impartir orientaciones a los Gobiernos y eran asociados clave en la formulación de políticas coherentes.



14. La Vicepresidenta trabajadora observó que la globalización se caracterizaba por crisis existenciales complejas e interconectadas que tenían como rasgos principales la inseguridad financiera, la polarización económica, las desigualdades extremas en materia de riqueza y el deterioro del medio ambiente. A escala mundial, los trabajadores asistían a una disminución de su participación en el ingreso. Además, el gasto público y la inversión productiva se estaban contrayendo. Al mismo tiempo, la brecha digital, el elevado endeudamiento y una crisis climática galopante no dejaban de agravarse.
15. Para que la discusión ofreciera soluciones eficaces, coherentes y reales, los participantes debían pensar con una perspectiva mundial y actuar a nivel local. Una transición justa, concebida a fin de lograr igualdad, equidad y seguridad económica, en cumplimiento de los objetivos de la Declaración de Filadelfia, se encontraba en la intersección entre la política industrial, la financiación, la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo.
16. El Grupo de los Trabajadores era consciente de que en la transición se perderían algunos empleos y muchos trabajadores se verían obligados a emigrar a causa de la desertificación y el cambio climático, con el consiguiente riesgo de perder sus medios de subsistencia. Por lo tanto, no era posible lograr la justicia social sin la justicia medioambiental. Para no superar el límite de aumento de las temperaturas de 1,5 °C, acordado en 2015, era necesario proceder a cambios urgentes y masivos en todos los sectores, lo que suponía, en particular, eliminar los combustibles fósiles de manera gradual, justa y equitativa y aplicar estrategias para lograr una transición justa fundamentadas en la igualdad, la inclusión, la justicia y los derechos humanos y laborales. Una transición justa debía contribuir a la reducción de la pobreza y al desarrollo humano, entre otras cosas por medio de un compromiso con el trabajo decente, la transición del empleo informal al empleo formal, la prevención de la informalidad, así como la protección social y de los trabajadores y el pago de salarios vitales. Deberían fomentarse el desarrollo y las transiciones relacionadas con el clima mediante la eliminación de una dependencia injusta del endeudamiento, el establecimiento de regímenes de financiación adecuados y la creación de espacio fiscal a través de una tributación justa y progresiva. Debían adoptarse marcos macroeconómicos de fomento del empleo y políticas de desarrollo que primaran la creación de empleo decente, los cuales debían ir acompañados de una transformación estructural facilitada mediante transferencias de tecnología sostenibles. Debía ponerse fin a las relaciones comerciales preferenciales desiguales e insostenibles que socavaban la protección del clima, la resiliencia climática y el desarrollo sostenible. No deberían imponerse cortapisas al acceso a la información pública, la rendición de cuentas en materia de datos y el recurso al diálogo social al abordar la complejidad de los efectos del cambio climático.
17. El mercado no resolvería la crisis climática. Resultaba imprescindible contar con políticas industriales eficaces para cumplir los compromisos contraídos en el marco del Acuerdo de París. Para una planificación coherente de las políticas, era necesaria la participación de todos los interlocutores sociales y disponer de financiación, reglamentaciones y normas. La tecnología seguiría siendo una parte importante de las políticas industriales necesarias para la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Sin embargo, la tecnología no puede dissociarse de la dignidad, el tiempo de trabajo y la redistribución del trabajo de cuidados. Se estaban realizando enormes avances tecnológicos, pero los beneficios resultantes no se repartían equitativamente. Las políticas tecnológicas debían abordar la mejora de las condiciones de trabajo, incluida la reducción de las jornadas laborales, y abarcar medidas para prevenir la pérdida de puestos de trabajo, como se señalaba en la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).



18. Con respecto a la financiación de la transición, era necesario introducir reformas fundamentales con objeto de lograr una fiscalidad progresiva, como un impuesto mínimo mundial para empresas, impuestos sobre las transacciones financieras e impuestos sobre el patrimonio, a fin de contribuir a financiar una transición justa en particular en los países menos ricos. Con el fin de lograr un sistema financiero resistente al cambio climático y proporcionar la capacidad necesaria para invertir en una transición justa, hacían falta soluciones como la Iniciativa de Bridgetown, la cual ofrecía propuestas concretas sobre los beneficios de un mayor acceso a la financiación en condiciones favorables para los países vulnerables al cambio climático. Tal acceso será un factor determinante para poder recuperarse, ser resilientes y lograr una transición sostenible y justa dentro de los Estados Miembros y entre ellos.
19. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), observó que el cambio climático y medioambiental representaba actualmente una de las mayores amenazas para la reducción de la pobreza y el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la justicia social. Se necesitaban un compromiso y esfuerzos considerables por parte de todos los mandantes de la OIT. Era preciso que la formulación de políticas industriales fuera de la mano de la tecnología existente, sin pasar por alto sus posibles repercusiones para los trabajadores y el mercado de trabajo. Debían elaborarse políticas de formación que permitieran la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico y al dinamismo de las estructuras industriales. Se necesitaba un aumento de la financiación aportada por los socios y organismos internacionales de desarrollo. En ese sentido, la Iniciativa de Bridgetown ponía de relieve la necesidad de que la arquitectura financiera mundial tuviera mayor capacidad para responder a las necesidades de financiación, incluida la financiación climática, de los países vulnerables.
20. El diálogo social tripartito resultaba imprescindible para una transición justa. También eran necesarias una coordinación institucional eficaz y la coherencia entre las diversas instituciones gubernamentales, a fin de garantizar la coherencia de las políticas y evitar la duplicación de esfuerzos. La aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo revestía una importancia fundamental para asegurar la debida protección de los derechos de los trabajadores durante el proceso de transición, así como para brindar un marco favorable al diálogo social y al tripartismo.
21. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que suscribían su declaración Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte y Montenegro, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea; Georgia, país candidato potencial a la adhesión a la Unión Europea; Islandia y Noruega, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio, así como Armenia. La aceleración de la crisis climática y medioambiental constituía una de las mayores amenazas para la reducción de la pobreza, el trabajo decente, el crecimiento, el desarrollo sostenible y la justicia social, y afectaba a todas las regiones con efectos profundos y prolongados en todos los ecosistemas, las sociedades y las economías. Los Estados miembros de la Unión Europea habían contraído compromisos en materia de políticas, financiación y legislación con el propósito de lograr una transición justa y socialmente equitativa para todos. Había llegado el momento de renovar y fortalecer el consenso mundial en favor de una transición justa a fin de alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), mediante la implantación de políticas nacionales, la aplicación del Acuerdo de París y el cumplimiento de compromisos tales como el Plan de Implementación de Sharm el-Sheikh, acordado en la COP27.
22. Las investigaciones de la OIT indicaban que una transición justa promovería las oportunidades de empleo y podía fomentar el desarrollo de competencias, la creación de empresas sostenibles y un crecimiento económico más resiliente e inclusivo. Sin embargo, para lograr



esos resultados positivos, eran necesarias políticas adecuadas y coherentes. La promoción de una transición justa pasaba por reforzar la implementación de políticas y medidas integradas y su financiación, el diálogo social y el tripartismo, la coordinación institucional, la coherencia de las políticas y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los distintos Estados Miembros de la OIT. El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas de las Naciones Unidas se debería implementar rápidamente. Asimismo, la Unión Europea era partidaria de que la OIT siguiera participando en las discusiones en materia de política en el marco de las Alianzas para una Transición Energética Justa.

23. Debería prestarse especial atención y apoyo a las personas en situación de vulnerabilidad, como las que vivían en hogares con rentas bajas y medianas bajas, y las afectadas por la transición climática. Para prepararse de cara a una transición justa hacían falta políticas integradas que fueran inclusivas, sostenibles y resilientes, y que permitieran facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y asegurar una protección social adecuada para todos. La Unión Europea expresó su apoyo a la Coalición Mundial para la Justicia Social: era preciso adoptar medidas de apoyo e inversión en el capital humano para posibilitar el acceso de las personas a empleos verdes de calidad, así como para ecologizar los actuales procedimientos de trabajo y permitir la adaptación a la evolución de la demanda de competencias en las industrias en transformación. La seguridad y salud en el trabajo (SST) era un aspecto fundamental de una transición justa, ya que los cambios medioambientales y los nuevos procesos de trabajo traían consigo nuevos retos y riesgos, entre otras cosas, para la igualdad de género y la salud.
24. El miembro gubernamental de Barbados reseñó las amenazas a que se enfrentaba su país, un pequeño Estado insular en desarrollo, como consecuencia de la crisis climática. Tras los devastadores huracanes que habían azotado la región, Barbados había elaborado un programa llamado «Roofs to Reefs», con el que se pretendía proteger a las comunidades frente a los efectos del cambio climático. El sistema financiero internacional y su estructura debían responder a la realidad de todos los pequeños Estados del Caribe, el océano Índico y el Pacífico. Era preciso desarrollar parámetros de evaluación que no se limitaran al producto interno bruto per cápita y que abordaran los riesgos reales a los que se hallaban expuestos los pequeños Estados, sobre todo los pequeños Estados insulares en desarrollo, teniendo en cuenta los índices de vulnerabilidad multidimensional. Como medida para paliar las limitaciones de recursos y las deficiencias en la actual arquitectura financiera internacional, el orador mencionó la Iniciativa de Bridgetown. La propuesta de la Coalición Mundial para la Justicia Social ofrecía la oportunidad de adoptar un enfoque centrado en las personas para lograr una transición justa fundamentada en las normas internacionales del trabajo. En ese contexto y habida cuenta del creciente impacto de la tecnología el orador instó a que se elaborara una norma relacionada con el trabajo decente en la economía de plataformas.
25. La miembro gubernamental de Australia dijo que su país había mostrado una actitud constructiva, positiva y colaborativa en relación con el clima, en la medida en que había llevado a cabo un ambicioso programa de transformación energética cuyo objetivo era lograr que las energías renovables representaran el 82 por ciento del mercado eléctrico nacional de aquí a 2030, y garantizar la transición justa hacia una situación de cero emisiones netas para 2050. Los Gobiernos por sí solos no podían lograr el cambio transformador necesario sin una participación y una acción tripartitas a nivel nacional, regional e internacional. Los Estados Miembros debían mostrar un apoyo constante a un enfoque global e integrado de la transición justa. Era preciso un diálogo continuo y sustancial con los afectados por el cambio climático, que, en el caso de Australia, eran los trabajadores, las empresas, las comunidades, las familias y los grupos de las Primeras Naciones. Una transición efectiva exigía que todos los niveles y



departamentos gubernamentales aunasen esfuerzos para conseguir un cambio transformador a nivel regional. Las soluciones para lograr una transición justa debían estar pensadas a largo plazo para ser sostenibles. El Gobierno había anunciado la creación de un organismo encargado de velar por una transformación económica ordenada y positiva en relación con el logro de una situación de cero emisiones netas. En consonancia con el Acuerdo de París, su cometido consistía en ayudar a los trabajadores de los sectores con alta intensidad de emisiones a acceder a nuevos empleos, coordinar programas y políticas entre las distintas dependencias gubernamentales para ayudar a las regiones y comunidades a atraer y aprovechar las nuevas industrias de las energías limpias, y prestar asistencia a los inversores y las empresas para que participaran en oportunidades de transformación con miras a lograr una situación de cero emisiones netas. La OIT debía responder a los desafíos que pudiera plantear la transición en lo que respecta a derechos y normas del trabajo.

26. El miembro gubernamental del Japón recordó las conclusiones de la cumbre del G7, que se había celebrado recientemente en su país, por lo que resultaba oportuno que la Conferencia Internacional del Trabajo abordase la transición justa. El Informe VI no reflejaba lo bastante el punto de vista de los trabajadores, por lo que el orador esperaba que las conclusiones incluyeran varios de los temas abordados en la Declaración sobre el Trabajo del G7, como la necesidad de invertir en el capital humano para contribuir al bienestar de los trabajadores y a la vitalidad socioeconómica. Asimismo, las conclusiones de la Comisión debían incluir disposiciones en materia de SST, las cuales debían estar sólidamente fundamentadas en el mandato de la OIT, especialmente en caso de que se esperara o se requiriera una intervención gubernamental.
27. La miembro gubernamental de Côte d'Ivoire dijo que su Gobierno promovía una transición justa hacia una economía y una sociedad sostenibles procurando encontrar soluciones adaptadas a las prioridades nacionales. El Gobierno se había comprometido a reducir progresivamente los efectos negativos del cambio climático y medioambiental al firmar el Acuerdo de París. En sus iniciativas encaminadas a crear mejores condiciones de vida y trabajo para todos, el Gobierno había adoptado varias políticas para lograr una transición justa, velando por el respeto de los derechos de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo. En el marco de la aplicación del Acuerdo de París y en consonancia con la Agenda 2030, Côte d'Ivoire había sido el beneficiario del primer proyecto de la iniciativa Acción Climática para el Empleo de las Naciones Unidas, denominado «La Dimensión Social de la Transición Ecológica», que había implementado la OIT.
28. El miembro gubernamental de Malasia dijo que su país proponía que la OIT estableciera un marco de políticas viable para lograr una transición justa basado en el principio de las responsabilidades comunes pero diferenciadas, que facilitara la transición de la economía convencional a la economía verde. El Gobierno había anunciado la puesta en marcha del Plan General de Tecnología Verde, cuyo objetivo era crear 200 000 nuevos puestos de trabajo verdes de aquí a 2030 y mantener la tasa de desempleo por debajo del 4 por ciento en los siete años venideros. Urgía romper con el modelo de desarrollo basado en el uso intensivo de recursos, y Malasia estaba dispuesta a compartir su experiencia en la promoción del crecimiento verde para mejorar la sostenibilidad ambiental, en particular en lo relativo a la reducción del carbono en las ciudades y la movilidad. A tal efecto, propuso establecer un marco para facilitar el intercambio de conocimientos técnicos y experiencias entre los Estados Miembros en materia de normas del trabajo verdes, protección social, desarrollo de los recursos humanos, iniciativa empresarial verde, creación de empleos de altos ingresos e innovación en la promoción del crecimiento verde para mejorar la adaptación y la resiliencia al cambio climático y la mitigación de sus efectos.



29. El miembro gubernamental de Indonesia indicó que su país otorgaba gran importancia a la transición justa, como evidenciaban la estrategia en pro de la economía verde del país y su hoja de ruta para la recuperación ecológica. Ambos documentos estratégicos constituían el eje central de las actividades del país encaminadas a lograr un desarrollo con bajas emisiones de carbono. Entre los principales programas estratégicos figuraban los incentivos destinados a las pymes en el ámbito de la gestión de residuos y los nuevos cultivos para luchar contra la deforestación y la degradación de las tierras. Se esperaba que las iniciativas verdes se tradujeran en la creación de 2,2 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030. Según el ejercicio de evaluación e identificación de los empleos verdes llevado a cabo por la OIT en los años 2012 y 2013, estaba previsto que se crearan 8,7 millones de empleos relacionados con el medio ambiente y se habían identificado 3,9 millones de empleos verdes adicionales. Para lograr una transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible, no bastaba con utilizar tecnologías verdes, sino que además había que tener presente cómo podía verse afectada la fuerza de trabajo. Un elemento fundamental en ese sentido era la justicia social. Indonesia había reasignado los recursos previamente destinados a la concesión de ayudas a los combustibles fósiles y los había invertido en un plan de atención sanitaria ampliado del que se beneficiaban cerca de 250 millones de personas. Más de 55 millones de trabajadores en todo el país se habían registrado en el sistema de la seguridad social de Indonesia. Y se habían adoptado disposiciones específicas en materia de educación profesional y capacitación con el fin de preparar a los jóvenes y los solicitantes de empleo para que pudieran utilizar las tecnologías verdes.
30. El miembro gubernamental de los Estados Unidos de América dijo que su país tenía el firme empeño de apoyar una transición justa dentro y fuera de sus fronteras. El Acuerdo de París exigía que los trabajadores, los empleadores y otras partes interesadas, como las comunidades locales y los pueblos indígenas, ocuparan un lugar en la mesa de negociación, además de asegurar que los trabajadores contaran con el apoyo y las competencias necesarias para progresar en una economía en proceso de descarbonización. La agenda económica del Presidente Biden promovía la inversión en industrias que permitirían reducir rápidamente las emisiones de carbono, además de apoyar a los trabajadores despedidos por supresión de empleo en el proceso de transición y a las comunidades desfavorecidas. Con todo, las estrategias de desarrollo económico y diversificación industrial debían fundamentarse en las infraestructuras, los activos y la fuerza de trabajo específicos de las comunidades afectadas, y habían de sustentarse en un diálogo social sólido, así como en una participación amplia e inclusiva de las partes interesadas. La transición a la neutralidad en carbono exigiría la inversión de billones de dólares. Por ejemplo, en los Estados Unidos, en la Ley para la Reducción de la Inflación se destinaban cerca de 370 000 millones de dólares de los Estados Unidos a la financiación de desgravaciones fiscales y otros incentivos en el contexto de varios programas relacionados con la energía y el clima que impulsaban la inversión privada en tecnologías de energía limpia. Dicha iniciativa resultaba favorable para el desarrollo de la fuerza de trabajo y para las comunidades desfavorecidas, y se financiaba mediante una fiscalidad progresiva que permitía apoyar la transición justa fomentando una mayor equidad. La coordinación institucional y la coherencia de las políticas resultaban imprescindibles para lograr una transición justa. El Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre las comunidades afectadas por la eliminación gradual de las centrales térmicas y el carbón había permitido adoptar un enfoque coherente con el objetivo de crear empleos bien remunerados, facilitar recursos gubernamentales para impulsar la revitalización económica y apoyar a los trabajadores y las comunidades afectadas por la transición. Asimismo, la iniciativa Good Jobs del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos había permitido aunar los esfuerzos de distintas dependencias gubernamentales para incluir normas relativas a la calidad del empleo



en las contrataciones estatales y en el diseño de las subvenciones, con el fin de crear nuevas oportunidades para las mujeres, las personas de color, los inmigrantes, las personas con discapacidad y las comunidades desatendidas. Los Estados Miembros también deberían procurar celebrar consultas oportunas, amplias y sustanciales con todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores y sus organizaciones, las comunidades afectadas y los empleadores, para asegurarse de que la transición obedeciera a los intereses y las necesidades de las personas más afectadas.

31. El miembro gubernamental de la República de Corea insistió en que crear una economía ambientalmente sostenible y un futuro sostenible solo sería posible mediante la integración y la coherencia de las políticas a nivel local y nacional, y su coordinación en el plano regional y mundial. Los mandantes de la OIT debían compartir sus puntos de vista en materia de políticas en relación con los logros y las enseñanzas extraídas de sus respectivas políticas de transición industrial. En el marco del Plan básico para un crecimiento nacional verde y neutro en carbono, el Gobierno estaba preparando una serie de políticas destinadas a minimizar la inseguridad laboral y a garantizar la seguridad y la movilidad en el empleo de los trabajadores durante la transición industrial. Como parte de dicho plan, se habían introducido medidas de apoyo encaminadas a garantizar la estabilidad del empleo de los trabajadores en las industrias de determinadas zonas y se habían ofrecido programas de formación a los solicitantes de empleo y a los trabajadores que deseaban pasar de industrias con elevadas emisiones de carbono a industrias con bajas emisiones de carbono mediante la creación de los Distritos Específicos para una Transición Justa.
32. El miembro gubernamental de la Argentina celebró las Directrices de política para una transición justa como guía para la acción de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En la Argentina, el diseño e implementación de políticas públicas e instituciones para llevar adelante la transición justa y promover el empleo verde habían abarcado aspectos tales como el cambio climático, las energías renovables, los recursos naturales y las finanzas sostenibles. Hacía poco se había creado el Gabinete Nacional de Cambio Climático, encargado de ejecutar el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático. También se había diseñado el Programa de Empleo Verde para desarrollar acciones de formación profesional, disponer de un conjunto de incentivos con miras a la ecologización del empleo tanto en empresas como en emprendimientos y cooperativas, y acompañar a los trabajadores y a las empresas en la transición justa hacia una sociedad ambientalmente más sostenible. El diálogo internacional debería abordar las causas y factores del cambio climático, en particular las emisiones de dióxido de carbono. El orador celebró la próxima celebración de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia social para todos, ya que la transición justa debía ampliarse mediante los aspectos de la dimensión de la justicia social pertinentes para mejorar el bienestar de las personas, incluidos los cambios asociados a la globalización, la tecnología y la evolución demográfica.
33. El miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte encontraba positivo que se estuviera llevando a cabo una discusión general sobre la transición justa, pero le parecía que una actividad de elaboración de normas sobre la agenda de la transición justa seguía siendo de gran utilidad. Los mercados de trabajo en transición tenían un papel importante, y se debería hacer todo lo posible para que la transición fuera justa e inclusiva. El Reino Unido estimaba que para lograr una fuerza de trabajo con cero emisiones netas se requería coherencia entre los Gobiernos, la industria y el sector educativo. Para satisfacer las demandas de la transición a economías verdes, resultaba fundamental contar con distintas oportunidades para la adquisición de competencias con el fin de permitir a jóvenes y adultos avanzar hacia una carrera profesional verde, y garantizar el acceso a los empleos verdes. El



énfasis puesto en la integración en el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas debería estar en consonancia con la Iniciativa Acción Climática para el Empleo de las Naciones Unidas. La Coalición Mundial para la Justicia Social debería velar por una mayor coherencia de las políticas en aras de una transición justa. La colaboración de la OIT con los bancos multilaterales de desarrollo debería ser una parte indisoluble de la ejecución de los futuros planes para lograr una transición justa.

34. La miembro gubernamental de Türkiye consideraba que la transición hacia una economía más verde y la descarbonización de las industrias tenían repercusiones importantes para el empleo y los mercados de trabajo, donde los trabajadores de las industrias intensivas en carbono y sus familias eran especialmente vulnerables, ya que corrían el riesgo de perder sus empleos y sus medios de subsistencia. Por lo tanto, era fundamental adoptar un enfoque holístico para planificar el proceso de transición, en el que se garantizaran los derechos fundamentales de los trabajadores, se ofrecieran oportunidades de educación y formación y se crearan nuevos empleos verdes. Según estudios recientes de la OIT, la transición hacia economías climáticamente neutras y circulares podría traducirse en la creación de 100 millones de puestos de trabajo adicionales de aquí a 2030. Sin embargo, en ese proceso también podrían perderse unos 80 millones de puestos de trabajo. El Plan de Acción del Pacto Verde aprobado en 2021 servía de hoja de ruta para la transición hacia una economía verde en Türkiye. Se habían llevado a cabo medidas para desarrollar nuevas competencias y transformar las existentes con arreglo a las necesidades del mercado de trabajo, durante la transición y una vez concluida esta, a fin de orientar la aplicación de una perspectiva de transición justa y asegurar su integración en las políticas vigentes.
35. La miembro gubernamental del Senegal dijo que el mundo del trabajo, que se había visto gravemente afectado por las perturbaciones del cambio climático, debía ser una parte indisoluble de las medidas de transición para preservar el medio ambiente y las economías. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en 2012, permitió al Senegal reafirmar su compromiso con las cuestiones relacionadas con el medio ambiente y el cambio climático. El Programa Verde del Senegal constituía una hoja de ruta para un desarrollo económico inclusivo y sostenible, a fin de promover un crecimiento verde resiliente al cambio climático mediante la movilización de posibles inversiones verdes en los diversos sectores de la economía, como la energía, la industria, el agua y el saneamiento, la planificación urbana y la construcción, la silvicultura y la agricultura. De conformidad con las Directrices de política para una transición justa, el Senegal había tomado medidas para armonizar los mecanismos de transición con las políticas sectoriales, especialmente en relación con las empresas, el empleo y la protección social.
36. La miembro gubernamental del Canadá informó a la Comisión de que, en febrero de 2023, el Gobierno del Canadá había publicado el Plan de Empleos Sostenibles (2023-2025), cuyas medidas se centraban en los trabajadores y sus familias. El Plan se basaba en las consultas celebradas con los gobiernos provinciales y territoriales, los pueblos indígenas, los trabajadores y los sindicatos, la industria, las organizaciones medioambientales y de la sociedad civil y la población canadiense en general, y tenía la finalidad de orientar y organizar los esfuerzos encaminados a invertir en la economía con bajas emisiones de carbono y apoyar a los trabajadores y a las comunidades en la economía del futuro. La introducción de legislación sobre los empleos sostenibles para asegurar la participación y la rendición de cuentas constantes en 2023 tenía el objetivo de apoyar el futuro y los medios de subsistencia de los trabajadores y sus familias en una economía con bajas emisiones de carbono y de construir una economía sólida y resiliente al servicio de todas las personas. La transición del Canadá hacia una economía sostenible variaría según la región y el sector. Con el propósito de



contar con un enfoque coherente, en la legislación se definiría un conjunto básico de principios rectores que potenciarían la participación y fortalecerían la rendición de cuentas, basándose asimismo en las Directrices de política para una transición justa.

37. La miembro gubernamental de China declaró que su país había creado un grupo de trabajo multidisciplinario, interministerial e interdepartamental para promover las prioridades en materia de políticas relacionadas con el nivel máximo de emisiones de carbono y la neutralidad en carbono. El grupo estaba dirigido por el Consejo de Estado y su objetivo era promover la coordinación institucional y la coherencia de las políticas en todos los niveles. Se había alentado a los gobiernos locales a crear grupos de trabajo transversales similares. Esos órganos también se habían establecido para debatir sobre la economía circular y la reforestación ecológica, y dependían del Consejo de Estado. El Gobierno de China criticó la presentación de la OIT titulada «Employment and just transition to sustainability in the BRICS countries», en la que se informaba incorrectamente de que China no hacía lo suficiente para abordar la necesidad de trabajadores cualificados y la recualificación de la mano de obra. Esa imprecisión podía ser consecuencia de la falta de comprensión general del discurso y sistema políticos del país. China no utilizaba el término «transición justa», pero aplicaba un gran número de políticas y programas que eran similares a las políticas dirigidas al logro de una transición justa, en lo referente a la protección social, la promoción del empleo, el alivio de la pobreza y la integración urbana y rural. La transición justa también se reflejaba en las políticas de algunas regiones e industrias, como las políticas para revitalizar la antigua base industrial del noreste de China, el desarrollo sostenible de ciudades que dependían de los recursos naturales, y los acuerdos de empleo para las industrias del carbón y el acero.
38. La miembro gubernamental de Suiza expresó su apoyo al objetivo de lograr una transición justa a través de las nueve esferas de política establecidas en las Directrices de política para una transición justa. No había una política única y universal que permitiera lograr una transición justa. Existía el riesgo de que las fuerzas del mercado siguieran contribuyendo al cambio climático. Era preciso realizar esfuerzos concertados y coordinados para mantenerse dentro del límite de 1,5 °C. Las políticas destinadas a promover una transición justa requerían de un consenso amplio, ya que, si bien podían dar lugar a un aumento neto de los puestos de trabajo, determinados sectores del empleo disminuirían. Suiza destacó la necesidad de que hubiera coherencia entre las políticas de transición justa nacionales e internacionales. El Gobierno reconoció la importancia que tenía la financiación sostenible para lograr una transición justa, por lo cual se debía prestar asistencia a los países que dispusieran de recursos financieros limitados. Suiza estaba a favor de la financiación de la transición justa a través de las instituciones financieras existentes, como los bancos multilaterales de desarrollo y el Fondo Verde para el Clima. No obstante, sería necesario complementar los montos asignados por conducto de esas instituciones con financiación adicional a escala nacional y a través del sector privado.
39. El miembro gubernamental de Bélgica destacó la grave amenaza planteada por el cambio climático, la cual iba acompañada de consecuencias económicas graves que previsiblemente podían provocar crisis sociales con distintos efectos en los diferentes países. Su país ya había sufrido los efectos del cambio climático, en particular las inundaciones de 2021, además de cambios progresivos como el estrés térmico. Bélgica confirmó la necesidad de adoptar medidas urgentes para promover y acelerar una transición justa. Las repercusiones sociales del cambio climático afectarían de manera desproporcionada a los grupos más vulnerables. En los últimos años, el mundo había aprendido mucho sobre la gestión de las crisis. La pandemia de COVID-19 había puesto de manifiesto la importancia de los sistemas de mantenimiento del empleo, la protección social y los programas de regulación temporal de



empleo. Los gastos vinculados con una transición justa, como la inversión social, deberían considerarse una inversión y no tanto un costo.

40. El miembro gubernamental del Pakistán instó a la colaboración a escala mundial, nacional y sectorial. Las repercusiones de la pandemia habían puesto de manifiesto la importancia de las políticas y programas eficaces que tuvieran en cuenta el progreso industrial y tecnológico, los efectos del cambio climático y la degradación ambiental, y crearan, al mismo tiempo, oportunidades de trabajo decente. A través de la integración de políticas industriales sostenibles y la adopción de tecnologías innovadoras era posible alcanzar un equilibrio armonioso entre el crecimiento económico, el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental. El Pakistán propuso entablar discusiones amplias entre las partes interesadas a fin de crear una hoja de ruta que abarcara los elementos clave necesarios para lograr una transición más concertada y coherente hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles. A fin de apoyar esa tarea, el Pakistán había establecido un comité de coordinación interministerial sobre relaciones laborales encargado de identificar los sectores prioritarios más susceptibles a los efectos del cambio climático y, al mismo tiempo, de abordar el empleo y las condiciones de trabajo.
41. La Vicepresidenta trabajadora pidió un compromiso concreto para apoyar a los trabajadores. La formalización constituía la base del trabajo decente y se debían impulsar medidas que evitaran la informalización, promovieran el empleo y un salario mínimo vital, y aseguraran una distribución justa de los frutos de la productividad. Era imprescindible invertir en el capital humano, adhiriéndose al hacerlo a las normas internacionales del trabajo y centrándose en el crecimiento inclusivo, en particular en lo relativo a la economía social y solidaria y los trabajadores indígenas. Era necesario invertir en el diálogo social, las competencias y el aprendizaje permanente como mecanismo amortiguador para fomentar la resiliencia y como derecho individual de los trabajadores. La formación y la reconversión profesional deberían garantizarse como derechos individuales a través de la legislación o la negociación colectiva. El Grupo hizo hincapié en el vínculo entre los fenómenos climáticos extremos y los problemas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, y expresó su apoyo a la inversión pública a través de préstamos al sector privado, siempre y cuando esos préstamos estuvieran supeditados a la condición de mantener los puestos de trabajo. Se deberían promover las mejores prácticas en las operaciones de las empresas, pero también a lo largo de sus cadenas de suministro.
42. La Vicepresidenta empleadora subrayó la importancia del diálogo social y la orientación que los interlocutores sociales podían impartir a los Gobiernos en la elaboración de políticas clave destinadas a lograr una transición justa. Al elaborar programas adecuados, era necesario que las medidas estuvieran adaptadas a cada país y se basaran en un análisis de los retos y prioridades específicos observados en los países. En opinión del Grupo, la OIT ya contaba con un marco normativo integral. No era necesario elaborar nuevas normas, sino aplicar de manera efectiva las existentes. La oradora deseaba destacar la importancia que revestía el sector privado para hacer frente a los retos ambientales, económicos y sociales, debido a que el sector privado podía determinar cuáles eran las soluciones más idóneas y a la circunstancia de que las perspectivas futuras de las empresas dependían de ello. Los vínculos entre esas tres dimensiones —económica, social y ambiental— la interacción y coherencia de esos tres objetivos, revestían una importancia fundamental, y no se debería prescindir de la sostenibilidad económica. A todos los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos les atañía la responsabilidad de crear un entorno propicio para la creación de empleos.



Intervenciones de las organizaciones no gubernamentales internacionales

43. La representante de HomeNet International declaró que los trabajadores a domicilio se veían afectados de manera desproporcionada por el cambio climático, lo que empeoraba considerablemente sus condiciones de trabajo y elevaba los costos de las materias primas que necesitaban. La oradora propuso cinco iniciativas, a saber: i) incluir a HomeNet International en las negociaciones colectivas mediante la aplicación de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); ii) ampliar la protección social universal a los trabajadores a domicilio; iii) aplicar la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria, de 2022; iv) acompañar la transición justa con modelos económicos y formación en competencias que se ajustaran al contexto socioeconómico de los trabajadores a domicilio, y v) integrar la transición justa en las actividades de la OIT a nivel regional y nacional, incluidos los Programas de Trabajo Decente por País.
44. El representante de la Asociación Internacional de la Salud Ocupacional hizo hincapié en que el cambio climático planteaba una grave amenaza para la salud y seguridad de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la construcción, que estaban expuestos a temperaturas más elevadas y a la radiación ultravioleta; los trabajadores agrícolas, que padecían las condiciones imperantes en las zonas afectadas por la sequía; y los pescadores que debían hacer frente al aumento del nivel del mar, así como a tormentas intensas, a inundaciones de las zonas costeras y a la acidificación de los océanos. Deberían introducirse tecnologías y productos más sostenibles para reducir las industrias intensivas en carbono, a fin de lograr una disminución de las emisiones de dióxido de carbono, y también debería protegerse a los trabajadores, en consonancia con el ODS 8. Los Gobiernos y los responsables de la formulación de políticas deberían reconocer el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de los trabajadores, y adaptar las normas de SST a sus efectos actuales. La OIT debería utilizar sus alianzas estratégicas para reunir conocimientos sobre el cambio climático, tal vez a través de la Coalición Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
45. La representante de StreetNet International señaló que sus miembros —vendedores ambulantes y comerciantes informales— padecían violencia y acoso y eran vulnerables a los efectos del cambio climático. Carecían de protección social en su trabajo y podían verse desplazados como consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos o desastres naturales. Además, eran excluidos del diálogo social y la negociación colectiva. Sin embargo, contribuían a la economía circular al hacer que los alimentos producidos localmente y el agua potable fueran más accesibles y asequibles en zonas de bajos ingresos y mediante la venta de productos de segunda mano. Los Gobiernos y las partes interesadas clave deberían reconocer esas contribuciones. Los trabajadores informales deberían ser incluidos en las negociaciones colectivas y deberían beneficiarse de medidas de protección social, así como de condiciones de trabajo seguras y saludables, de conformidad con los instrumentos de la OIT sobre SST.
46. La representante de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) afirmó que la transición justa debía generar vías para acceder a trabajos decentes e inclusivos y a mecanismos de protección, a fin de que todos los trabajadores afectados por las perturbaciones económicas pudieran integrarse de manera efectiva en los nuevos sistemas o recualificarse en otras ocupaciones. La oradora instó a: i) reconocer la contribución de los trabajadores informales a la reducción de las emisiones de carbono y a la mitigación del daño ambiental; ii) incluir a los trabajadores informales en las negociaciones mediante la aplicación de la Recomendación núm. 204, y iii) asegurar que la transición justa promoviera la igualdad de género e incluyera a la economía informal.



Discusión del punto 2

¿Cuáles deberían ser las funciones de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la transición, también con respecto a las comunidades y las personas afectadas?

47. La Vicepresidenta trabajadora declaró que en la aplicación del Acuerdo de París y los marcos conexos mediante políticas de transición justa debían participar los interlocutores sociales. Los Gobiernos deberían promover el diálogo social, reconociendo al mismo tiempo que los empleadores y los trabajadores no compartían las mismas responsabilidades. Los Gobiernos deberían garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva, y cumplir sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo. Toda transición justa debería abordar cuestiones fundamentales como los salarios vitales y reforzar los convenios colectivos mediante la inclusión de cláusulas medioambientales y de SST.
48. Los Miembros deberían poner en práctica un diálogo y políticas industriales a nivel sectorial con miras a la acción, también en las cadenas de suministro, que tuvieran en cuenta las repercusiones ambientales y las oportunidades económicas, y adoptar políticas industriales basadas en los derechos, prestando especial atención a los servicios públicos de calidad que contribuyeran al bienestar de las personas y el planeta, por ejemplo mediante la erradicación del hambre a través de la diversificación de la agricultura y el acceso a la atención sanitaria y los medicamentos.
49. En el momento de formular políticas relativas a una transición justa, los Miembros deberían crear espacios que hicieran posible una participación amplia de la sociedad civil. Resultaba especialmente importante contar con la participación de los pueblos indígenas y convendría alentar a los Gobiernos a que ratificaran el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).
50. Hacía falta coherencia en las políticas y se precisaba una financiación pública y privada de la magnitud necesaria para lograr una transición justa, en particular a través de la aplicación de reformas tributarias y la introducción de orientaciones relativas a la contratación pública. Esa financiación debería estar sujeta a condiciones estrictas sobre temas como la creación de empleos y la protección social. La inversión pública en servicios públicos de calidad era fundamental. Los Gobiernos deberían ratificar y aplicar el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94). Convendría reforzar la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), para facilitar un mayor ajuste con respecto a las contribuciones determinadas a nivel nacional.
51. Los efectos adversos de las perturbaciones climáticas deberían abordarse o prevenirse mediante la aplicación de la protección social. Era importante promover el aprendizaje permanente y las competencias para la transición climática, a fin de prever las necesidades del mercado de trabajo y garantizar que las inversiones en educación y formación empoderaran a todos los actores pertinentes.
52. Los empleadores deberían alinearse con los planes nacionales de desarrollo y con las contribuciones determinadas a nivel nacional y contribuir a la redistribución de la riqueza mediante el pago de salarios adecuados y la creación de condiciones de trabajo decente, así como la concesión de dispensas del trabajo remuneradas con fines de formación, entre otras medidas. La escasez de mano de obra no se debía únicamente a una falta de competencias, sino que también obedecía a las malas condiciones de trabajo, que no resultaban atractivas para los trabajadores. Los empleadores deberían adherirse a los principios y derechos



fundamentales en el trabajo, entre otras cosas mediante la promoción de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, y la participación en la negociación colectiva.

53. Su grupo hizo hincapié en que las organizaciones de trabajadores deseaban colaborar y estaban desarrollando la capacidad de los trabajadores —entre otras cosas, impartiendo formación— para participar de forma competente en los debates de política sobre una transición justa.
54. La Vicepresidenta empleadora dijo que para lograr una transición justa hacían falta marcos de políticas apropiados y un entorno propicio para las empresas sostenibles. A tal fin, era necesario celebrar consultas estrechas con diversas instituciones, en particular las responsables de la protección social y la tributación. Los Gobiernos deberían evitar las medidas que pudieran obstaculizar el desarrollo de la economía formal. Los impuestos sobre las sociedades podían disuadir a las empresas de contribuir a las políticas orientadas al logro de una transición justa y limitar su capacidad para adaptarse a la transición. Convendría fortalecer la inspección del trabajo y formular estrategias nacionales sobre las transiciones justas de manera transparente y con la participación de los interlocutores sociales.
55. Los Gobiernos deberían facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y deberían evitar las medidas que desalentaran esa transición. Se necesitaban datos para poder realizar inversiones con base empírica. Los Gobiernos deberían asegurar la disponibilidad de infraestructuras con bajas emisiones y proporcionar financiación para la preservación de los recursos naturales, en consonancia con las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, que deberían promoverse y aplicarse.
56. El Grupo reconoció la importancia de contar con financiación asequible para una transición justa, así como con ayudas e incentivos fiscales, especialmente en el caso de las pymes. Los Gobiernos deberían financiar programas para el perfeccionamiento de las competencias y la recualificación de los trabajadores, a fin de satisfacer las demandas de una transición justa: la educación de calidad era un catalizador esencial de las transiciones justas.
57. Gracias a sus amplios conocimientos sectoriales, los empleadores, contribuían a la coherencia de las políticas y a la adopción de enfoques pragmáticos y equilibrados en lo tocante a las transiciones justas. Llevaban a cabo actividades de promoción, fomentaban la participación de las partes interesadas y preveían las dinámicas del mercado de trabajo, lo cual era esencial para garantizar que los sistemas educativos respondieran adecuadamente a la demanda del mercado de trabajo. Sin embargo, las organizaciones de empleadores necesitaban apoyo para fortalecer su capacidad.
58. Las organizaciones de trabajadores eran los asociados estratégicos de los empleadores y complementaban de manera decisiva su labor en el contexto del diálogo social y las actividades de formación y recualificación de los trabajadores.
59. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que suscribían su declaración Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Türkiye, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea; Georgia, país candidato potencial a la adhesión a la Unión Europea; Islandia y Noruega, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como Armenia. Los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores debían cooperar en favor de un diálogo social eficaz que promoviera la equidad y la solidaridad en las transiciones justas.



60. En el Pacto Verde Europeo se hacía hincapié en que la transición debía ser justa e inclusiva, dando prioridad a las personas y prestando una atención especial a la concesión de apoyo a aquellas regiones, industrias, trabajadores y consumidores que experimentaban mayores dificultades para adaptarse a una transición verde. Era necesario que los Gobiernos movilizaran suficiente financiación, velaran por la protección social y la iniciativa empresarial y establecieran sistemas de alerta temprana para advertir de las perturbaciones ambientales. Los Gobiernos deberían invertir en el desarrollo de competencias y en la creación de capital humano para hacer frente a los déficits de competencias, y deberían prestar apoyo a los trabajadores, especialmente a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, a fin de mejorar su empleabilidad. Era necesario invertir en un aumento de la protección social, en particular para apoyar a las personas inmersas en transiciones a otros empleos, y en un mayor acceso a modalidades de transporte y vivienda basadas en energías verdes.
61. En los convenios colectivos se podía hacer mención explícita de los factores medioambientales, así como de la importancia que revestía para una transición justa lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).
62. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, observó los variados y múltiples intereses de los Miembros y recordó la responsabilidad fundamental que atañía a los Gobiernos de lograr una transición justa. Todo ello requería formular estrategias nacionales e impartir formación para las nuevas industrias emergentes. Los Gobiernos debían velar por que los beneficios de una transición justa se compartieran equitativamente.
63. Las organizaciones de trabajadores deberían proporcionar educación y capacitación a sus miembros para que estos pudieran adaptarse a las industrias emergentes y deberían promover la igualdad de oportunidades. Los empleadores debían seguir desarrollando sistemas adecuados para mejorar la sostenibilidad ambiental de los procesos y los productos, y asegurar una transición justa.
64. El miembro gubernamental de Barbados destacó que los Gobiernos tenían una función de coordinación y deberían lograr un equilibrio entre las necesidades de todos los grupos, ya se tratara de los empleadores, los trabajadores o la sociedad civil. Los Gobiernos eran responsables de garantizar el estado de derecho y de establecer y mantener redes de protección social. Debían velar por que existieran oportunidades de educación y formación para los trabajadores y por que estos pudieran acceder a ellas con fines de perfeccionamiento y recualificación para prepararse de cara a la transición ecológica.
65. Los Gobiernos debían garantizar que se atendieran las necesidades de los grupos vulnerables y deberían colaborar con los interlocutores sociales a fin de lograr transiciones justas. Existían dificultades de financiación tanto a nivel nacional como internacional, y los Gobiernos debían colaborar con las instituciones financieras nacionales para limitar la carga económica que tenían que soportar los hogares y las empresas, permitiendo que unos y otras se adaptaran y llegaran a ser más resilientes. Los Gobiernos también debían garantizar que los residentes y organizaciones indígenas pudieran beneficiarse de las oportunidades brindadas por los sectores de las energías renovables. Se señalaron como medidas importantes la electrificación de los sistemas de transporte público y la sustitución de los vehículos gubernamentales por vehículos eléctricos.
66. El miembro gubernamental de Malasia insistió en la importancia de celebrar deliberaciones inclusivas sobre las iniciativas nacionales y locales relativas a los empleos verdes que contasen con la participación de representantes de los círculos académicos y los medios de comunicación. Malasia había puesto en marcha con éxito el Plan General de Tecnología Verde en 2017 con el fin de aplicar el Acuerdo de París, y había modificado la Ley de Empleo de 1955 para dar prioridad al



trabajo decente y mejorar la protección de los trabajadores. Asimismo, se habían establecido el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con miras a entablar un diálogo con los interlocutores sociales para abordar las relaciones laborales y las cuestiones relativas al empleo, incluidas las necesidades de perfeccionamiento de las competencias y recualificación. Todo ello podría servir de modelo a otros Estados Miembros.

67. El miembro gubernamental de Chile señaló que su país estaba ejecutando varias estrategias nacionales en las que se abordaba la transición justa, las cuales exigían la colaboración entre diferentes ministerios y sectores para garantizar que se tuvieran en cuenta los aspectos laborales a todos los niveles. En la transición hacia la sostenibilidad ambiental debían tenerse presentes los posibles efectos en el empleo de distintos sectores. Las inversiones en la economía verde podían incentivar el crecimiento económico y la creación de empleos, pero algunas industrias contaminantes, como las centrales termoeléctricas de carbón, podían cerrarse o ver limitada su producción. Los Gobiernos deberían promover el crecimiento de los sectores verdes a través de políticas macroeconómicas, industriales y laborales, asegurando al mismo tiempo protección social y trabajo decente a las personas que trabajaban en industrias o sectores afectados por una transición justa. Cuando los sectores se veían afectados negativamente por la transición hacia la neutralidad climática, debía estudiarse la reubicación de sus trabajadores en otros sectores productivos con demanda presente y futura, conciliando los intereses de los trabajadores con las necesidades productivas. Los procesos de transición justa deberían basarse en el diálogo social tripartito.
68. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que una definición clara de la transición justa, consensuada con todos los actores involucrados, se había convertido en uno de los ejes transversales para la política pública de acción en relación con el cambio climático. El objetivo consistía en integrar una perspectiva social con un fuerte foco en el empleo. La Argentina había elaborado su Plan Nacional de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático como una política pública coherente, federal y coordinada, que contemplaba medidas concretas sobre la transición justa, entre las que destacaban el Programa de Empleo Verde y acciones para mitigar los impactos en el mundo del trabajo. Impulsar la participación responsable de las empresas, como generadoras de empleo, era una herramienta fundamental para fomentar el respeto de los derechos humanos esencial para una transición justa. Los trabajadores, como precursores del concepto, habían promovido el diálogo social, e impulsaban la formulación de políticas públicas con miras a ofrecer una formación para la transición a los trabajadores y fomentaban entornos de trabajo seguros. Los empleadores deberían poner los medios para mejorar la sostenibilidad ambiental de productos y procesos, y generar empleos verdes. En la Argentina, el diálogo social había contribuido de manera fundamental a garantizar una transición justa como requisito previo al logro del trabajo decente.
69. El miembro gubernamental de Mozambique dijo que su país conocía de primera mano los efectos del cambio climático, ya que se había visto azotado por uno de los ciclones más mortíferos de los que se tenía constancia en la historia de África, que le había supuesto un retroceso equivalente a decenios de medidas contra la pobreza. Pese a los limitados recursos técnicos y financieros de que disponía Mozambique, el Gobierno se había propuesto aumentar la inversión en las energías limpias. Aunque el gas ofrecía oportunidades para impulsar el crecimiento económico sostenible a nivel interno como parte de la matriz energética de transición en el país, el Gobierno había invertido en medidas preventivas y tenía previsto utilizar los beneficios de la extracción de gas para promover el desarrollo socioeconómico nacional. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores ya contribuían a la formulación y la evaluación de las políticas socioeconómicas a través de las plataformas de diálogo tripartito establecidas.



70. La miembro gubernamental de Marruecos recordó que en su país la transición sostenible e inclusiva ya era una realidad, en la medida en que se hallaba respaldada por la Constitución, que reconocía el «derecho al desarrollo sostenible». Asimismo, desde 2015, la Estrategia Nacional de Desarrollo Sostenible orientaba las iniciativas sectoriales y transversales necesarias para promover una economía sostenible y facilitar el desarrollo del empleo y la iniciativa empresarial verdes en su país. La Alianza de Acción para una Economía Verde, puesta en marcha en Marruecos en 2021, había identificado los ámbitos prioritarios en que se precisaba reformar las políticas públicas en favor de la economía verde, teniendo en cuenta sus efectos a corto y medio plazo. Dadas las dificultades y la incertidumbre actuales, urgía acelerar la transformación estructural del sistema productivo para paliar la ralentización de la dinámica de crecimiento y para sentar las bases de la creación de empleos sostenibles y la integración del sector informal. A la OIT le incumbía identificar los retos que se planteaban en los ámbitos prioritarios de formación en lo tocante a la economía sostenible y debería llevar a cabo estudios de evaluación de los conocimientos sobre la materia.
71. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que los Gobiernos deberían liderar el proceso de formulación de políticas de descarbonización y velar por que ese proceso se basara en el diálogo social e incluyera a todas las partes interesadas pertinentes. Las políticas sectoriales debían respetar los derechos de los trabajadores, los pueblos indígenas y las comunidades. Resultaba esencial promover la seguridad económica de la mujer y erradicar la discriminación y los obstáculos sistémicos, buscando al mismo tiempo la equidad y la igualdad de todas las personas. A tal fin, las Directrices de política para una transición justa ofrecía conceptos sólidos que los Gobiernos deberían incluir en sus acuerdos comerciales y económicos. Los Gobiernos deberían velar por que los ministerios de Trabajo contribuyeran a planificar la transición a la neutralidad en carbono, y por que los ministerios de Energía, Finanzas y Trabajo estuvieran alineados en su compromiso con una transición justa centrada en el trabajo decente y en los empleos de calidad. Los Gobiernos deberían incluir compromisos en relación con el logro de una transición justa en sus contribuciones determinadas a nivel nacional. Junto a Alemania, la Argentina, el Canadá, España y Sudáfrica, los Estados Unidos habían puesto en marcha la Alianza Multilateral para la Organización, el Empoderamiento y los Derechos de los Trabajadores (M-POWER). La Alianza M-POWER respaldaba la constitución de sindicatos fuertes a nivel mundial, contribuyendo así a asegurar que los trabajadores y las comunidades se beneficiaran de transiciones climáticas justas. Los empleadores desempeñaban una importante función al respetar los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva. Por último, la oradora indicó que las conclusiones de la discusión deberían refrendar explícitamente las Directrices de política para una transición justa.
72. La miembro gubernamental de Australia afirmó que la transición a las energías limpias exigiría un elevado nivel de cooperación y coordinación entre los Gobiernos, las industrias, las empresas y las organizaciones para lograr hacer coincidir las competencias de los trabajadores con las nuevas oportunidades y conseguir que la oferta formativa disponible se ajustara a cada momento y lugar. Los Gobiernos tenían que desempeñar la función decisiva de asegurar que las medidas se adaptaran a las circunstancias de las comunidades y los grupos afectados, además de identificar las competencias necesarias para los nuevos empleos y los itinerarios de formación conexos. En Australia se estaba llevando a cabo un estudio de la capacidad para evaluar las necesidades con respecto a la fuerza de trabajo en diferentes ámbitos. En dicho estudio se analizaba cómo distribuir las oportunidades que las energías limpias brindaban a la fuerza de trabajo entre las distintas regiones y con los australianos de las Primeras Naciones, las mujeres, las personas con discapacidad y los australianos de diversa procedencia cultural y lingüística. Los Gobiernos deberían colaborar con sus asociados regionales a fin de compartir



conocimientos, experiencia y ayuda para mitigar los efectos del cambio climático. El nuevo organismo de Australia encargado de velar por el objetivo de cero emisiones netas tenía previsto desarrollar actividades con los gobiernos estatales, territoriales y locales, las entidades regionales existentes, los sindicatos, la industria, los inversores y los grupos de las Primeras Naciones, para ayudar a las comunidades y a los trabajadores, industrias, empleadores y otras partes pertenecientes a estas a gestionar de manera proactiva la transición hacia una economía basada en las energías limpias. Australia estaba decidida a colaborar con sus asociados regionales con el fin de combatir el cambio climático.

- 73.** La miembro gubernamental del Canadá dijo que los Gobiernos deberían establecer marcos de políticas para una transición justa, además de adoptar medidas para promover el trabajo decente, y establecer mecanismos consultivos para programar y financiar dicha transición. El Gobierno del Canadá había formulado un Plan para el Empleo Sostenible destinado a promover las competencias y el diálogo social, y tenía previsto crear el Fondo de Formación para el Empleo Sostenible. El Fondo reuniría a trabajadores, sindicatos, empleadores y centros educativos para que formularan previsiones sobre las necesidades de formación futuras con el fin de elaborar una formación adecuada.
- 74.** El miembro gubernamental de Suiza recordó la importancia de conciliar los distintos enfoques de la transición justa y de asegurar que se llevara a cabo de manera equitativa. En los últimos años, Suiza había realizado un gran esfuerzo para integrar los riesgos y oportunidades climáticos en sus actividades de cooperación para el desarrollo económico, especialmente en lo tocante al apoyo a las políticas macroeconómicas, la creación de empleos decentes, las finanzas sostenibles y las condiciones marco de la economía circular. En lo referente a las cadenas mundiales de valor, Suiza se había propuesto crear empleos decentes mediante el Programa de Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente de la OIT, que también incorporaba consideraciones relativas a una transición justa. La promoción de las competencias era una prioridad nacional e internacional para el Gobierno, cuyo sentido radicaba en mejorar la productividad y la competitividad de la fuerza de trabajo en determinados sectores. Suiza tenía el firme propósito de facilitar el diálogo social en los países asociados para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- 75.** El miembro gubernamental del Pakistán dijo que los Gobiernos tenían la importante función de definir las políticas y establecer un entorno propicio para una transición justa, teniendo en cuenta los aspectos sociales, económicos y ambientales. Era necesario adoptar medidas para fomentar el diálogo inclusivo y la colaboración, e invertir en los sistemas de protección social, el desarrollo de competencias y los programas de reconversión profesional con el fin de apoyar a los trabajadores y a las comunidades vulnerables durante la transición. Los empleadores debían entablar un diálogo con los trabajadores y sus representantes para evaluar los efectos de la transición y minimizar la pérdida de puestos de trabajo, así como para explorar las oportunidades de la economía verde y adoptar soluciones innovadoras, como los empleos compartidos y las medidas de apoyo a los ingresos. Las organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos, llevaban a cabo una labor capital de defensa de los derechos y el bienestar de los trabajadores durante la transición. Era imprescindible negociar convenios justos con los empleadores para garantizar la seguridad en el empleo, los salarios decentes y la protección social. Las comunidades y las personas afectadas también deberían participar activamente en la transición justa, para permitir la toma de decisiones fundamentadas. Asimismo, era preciso reconocer y abordar los singulares retos derivados de la actual coyuntura, como la supresión de empleos, la pérdida de medios de subsistencia y la justicia ambiental.



76. El miembro gubernamental de Etiopía dijo que los Gobiernos debían colaborar entre sí para definir políticas específicas en pro del crecimiento macroeconómico, las empresas sostenibles, el desarrollo de competencias, otras intervenciones activas en el mercado de trabajo y la protección social, y encontrar soluciones a los retos climáticos a través del diálogo social y la movilización a nivel comunitario. Su Gobierno se tomaba muy en serio la transición justa.
77. La Vicepresidenta empleadora recordó que todos los agentes tenían una responsabilidad mancomunada y que la transición justa pasaba por la acción colectiva. Se habían hecho evidentes varias áreas de convergencia. Las Directrices de política para una transición justa seguían siendo igualmente pertinentes. El diálogo social en todas sus formas era un instrumento adecuado para formular políticas y estrategias de manera equilibrada y coherente, y permitía adoptar medidas eficaces adaptadas a cada contexto nacional. Los Gobiernos contribuían de manera decisiva a promover la formalización y a proporcionar medios para el desarrollo de las competencias de los trabajadores. Las empresas afrontaban retos complejos y vinculados entre sí para efectuar la transición a una economía sostenible, por lo que se necesitaban un esfuerzo colectivo y el apoyo de los Gobiernos para permitirles superar los obstáculos estructurales que dificultaban una transición justa, como la falta de capital o fondos para invertir en prácticas y tecnologías sostenibles, especialmente en el caso de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes).
78. La Vicepresidenta trabajadora deseaba responder a la cuestión planteada por el Grupo de los Empleadores en relación con la fiscalidad. Una fiscalidad adecuada de las empresas era el elemento sobre el que reposaba la transición justa. Los impuestos eran instrumentos de política importantes para reducir los daños causados al medio ambiente, y la fiscalidad progresiva y verde propiciaba las inversiones verdes. Los incentivos a favor de una transición justa y la descarbonización no se podían separar del trabajo decente. Dado el desequilibrio de poder existente entre trabajadores y empleadores, la responsabilidad compartida no podía traducirse en las mismas responsabilidades. Los Gobiernos y el sector privado debían asumir su parte de responsabilidad y respetar las condiciones que una transición justa traía consigo. El perfeccionamiento de las competencias y la reconversión profesional de los trabajadores debían ir de la mano de unos niveles de ingresos adecuados, y acompañarse del trabajo decente y de unas condiciones dignas. En ese contexto, el diálogo social resultaba imprescindible.



Discusión del punto 3

¿Cuáles deberían ser las prioridades y la estrategia de la OIT para ayudar a sus mandantes?

¿De qué manera puede la OIT desempeñar un papel central en la coordinación multilateral para lograr una transición justa, en particular mediante alianzas de colaboración?

79. La Vicepresidenta empleadora advirtió de que la tributación de las empresas, aunque era una fuente común de ingresos para los Gobiernos, no constituía el mecanismo más idóneo para financiar y promover la transición a economías sostenibles. Podía tener efectos adversos y consecuencias no deseadas, especialmente en los países en desarrollo y con mercados emergentes. Una tributación de las empresas excesiva o elevada podía afectar especialmente a las mipymes, y obligar a algunas de ellas a pasar al sector informal. También podía conllevar pérdidas de puestos de trabajo, una pérdida de competitividad y un aumento de la pobreza energética. Deberían estudiarse mecanismos de financiación alternativos como, por ejemplo, los bonos verdes, los sistemas de comercio de derechos de emisión, los impuestos indirectos, las alianzas de colaboración público-privadas, los fondos y subvenciones verdes, y la financiación internacional. Además, esta Comisión no tenía el mandato de abordar cuestiones tributarias.

80. Con respecto a la discusión del punto 3, la OIT debería seguir fortaleciendo su liderazgo en relación con la transición justa mediante un enfoque impulsado por los países y adaptado a sus necesidades. Debería promover el tripartismo como elemento central de los proyectos de cooperación para el desarrollo, intensificando el desarrollo de capacidades de los mandantes, y velar por las sinergias y la coherencia entre las medidas, la coordinación con las partes interesadas, incluidas otras organizaciones internacionales, y la realización de un seguimiento y de evaluaciones periódicas con base empírica. La OIT debería garantizar la función central del mundo del trabajo; ayudar a los mandantes a prevenir las repercusiones negativas en los mercados de trabajo causadas por la falta de coherencia de las políticas; fomentar el crecimiento económico sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente; recabar la atención de la comunidad internacional para garantizar que las políticas relativas al cambio climático previeran y evitaran las repercusiones sociales y laborales adversas; hacer frente a la informalidad, y reforzar el apoyo prestado a los mandantes en relación con la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 204.
81. La OIT debería realizar investigaciones sobre las demandas futuras del mercado de trabajo, previendo las transformaciones y la aparición de nuevos sectores y abordando la inadecuación de las competencias. Era necesario que, mediante inversiones en los servicios de empleo, se brindaran más oportunidades de formación profesional y aprendizaje permanente de calidad. Los mandantes necesitaban orientaciones para formular políticas adecuadas, elaborar enfoques sectoriales y aplicar medidas que previeran y previnieran las perturbaciones en sectores y empresas clave. A través de la cooperación con otras organizaciones, y en sintonía con iniciativas como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas de las Naciones Unidas, la OIT debería ampliar y promover la protección social como catalizador de una transición justa.
82. La OIT debería seguir apoyando el desarrollo de capacidades en beneficio de los interlocutores sociales, además de proporcionar asesoramiento en materia de políticas y promover un entorno de trabajo seguro y saludable, empresas sostenibles y un mayor crecimiento de la productividad. Debería llevar a cabo su labor con el objetivo de facilitar el acceso a la financiación como elemento catalizador de la acción climática, en particular en el caso de las pymes. La OIT debería colaborar con los bancos multilaterales y públicos de desarrollo para asegurar la financiación de las medidas encaminadas a lograr una transición justa y la promoción de la diversificación e inclusión económicas. Debería asumir una función de liderazgo en las discusiones multilaterales sobre las políticas en aras de una transición justa, en particular en las Conferencias de las Partes en la CMNUCC, para así aportar el valor añadido del tripartismo y velar por la coherencia y la coordinación de las distintas iniciativas (G7 y G20) y las actividades de desarrollo y cooperación técnica de los diversos actores.
83. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que la OIT debería asumir una función de liderazgo en la promoción de un enfoque de la transición justa basado en los derechos en el marco del sistema multilateral. Una transición justa brindaba la oportunidad de acelerar el cumplimiento del mandato de la OIT y aseguraría que los empleos en los sectores nuevos y emergentes fueran decentes. Para una transición justa era necesario el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva, a fin de garantizar la equidad y abordar la mitigación del cambio climático y la adaptación a sus efectos. La oradora destacó que había una diferencia entre el diálogo social y la celebración de consultas con las partes interesadas, e indicó que la participación de organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores era esencial para la transición. Por consiguiente, la OIT debería prestar apoyo técnico, ofrecer actividades de desarrollo de capacidades, impartir formación y facilitar materiales orientados a la acción, así como actividades de formación por conducto del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) situado en Turín.



84. La OIT debería organizar diálogos tripartitos con objeto de promover la introducción de políticas y orientaciones en todos los niveles de política, sobre la base de su marco normativo e iniciativas como la Coalición Mundial para la Justicia Social ideada por el Director General. Asimismo, debería formular un plan permanente orientado a la acción con el fin de apoyar la capacidad de sus Miembros para elaborar y aplicar políticas de transición justa concebidas para lograr el pleno empleo y promover la creación de trabajo decente. A fin de promover la creación de empleo decente, se necesitaban políticas macroeconómicas, fiscales y monetarias coordinadas, que deberían ser acordes con las normas pertinentes de la OIT, entre ellas, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). El diálogo sobre la transformación estructural y las políticas industriales debería incluirse en la propuesta de la OIT relativa a una Coalición Mundial para la Justicia Social, y las conclusiones de dicho diálogo deberían presentarse al Consejo de Administración para recabar sus orientaciones. Asimismo, debería fortalecerse la iniciativa Acción Climática para el Empleo, y la OIT debería basar su labor en la Declaración sobre Transición Justa aprobada la COP26, celebrado en Glasgow, y en la Iniciativa de Bridgetown.
85. La OIT debería promover la coherencia de políticas entre las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo para integrar el trabajo decente y la transición justa en todas las dimensiones de la financiación para el clima. Era necesario revisar las normas comerciales para que fueran coherentes y respondieran a la crisis climática. La financiación de una transición justa debería estar vinculada con el debate sobre la deuda y sobre las obligaciones de los países desarrollados con respecto a los países en desarrollo en lo referente a la financiación para el clima. Con objeto de potenciar el papel de los pueblos indígenas y tribales en las políticas y medidas para una transición justa, la oradora instó a la OIT a que organizara un evento de alto nivel sobre el Convenio núm. 169, y sobre la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, en el que participaran todos los actores implicados. Ese evento debería ser el punto de partida para la elaboración de una hoja de ruta sobre la transición en consuno con los pueblos indígenas y debería centrarse en sus derechos.
86. El cambio climático tenía efectos perjudiciales para la salud, y el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), había sido la primera norma de la OIT en la que se había vinculado la protección del entorno de trabajo con el medio ambiente en general. Ese instrumento, junto con distintos instrumentos en materia de SST y otros documentos y repertorios de recomendaciones prácticas sectoriales, debería utilizarse como punto de partida para celebrar una reunión tripartita de expertos que tendría el cometido de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre los riesgos profesionales en el entorno de trabajo debidos a los fenómenos meteorológicos extremos, la temperatura y el estrés térmico, así como a los patrones climáticos cambiantes.
87. La OIT debería fortalecer y promover la dimensión de la transición justa de la iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas en el ámbito de las políticas climáticas. La protección social debería hacerse extensiva a los migrantes y refugiados climáticos. La OIT debería coordinar y promover actividades de aprendizaje permanente y desarrollo de competencias, prestando especial atención a los jóvenes a través del Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes. La economía social y solidaria también era fundamental para una transición justa. La OIT debería realizar investigaciones sobre los efectos de la inversión en servicios públicos como la energía en términos de creación de empleo, sin por ello dejar de contribuir a las políticas y medidas de mitigación y adaptación. No podían introducirse tecnologías a expensas del bienestar de los trabajadores o del control de estos sobre su tiempo. La OIT debería seguir promoviendo los salarios vitales y la negociación colectiva como las principales herramientas para la distribución y redistribución de los frutos del progreso.



88. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, afirmó que la OIT debía seguir promoviendo la justicia social y velar por la creación y el mantenimiento de trabajo decente durante la transición. Era necesario que la OIT brindara asistencia técnica, especialmente a los países en desarrollo, con el fin de habilitarlos para lograr una transición. La OIT tenía un papel fundamental, junto con otras organizaciones internacionales, en la articulación de respuestas multilaterales que llevaran a una transición justa. Le correspondía desempeñar una función importante con miras a posibilitar alianzas colaborativas que facilitaran la movilización de los recursos necesarios para la transición, y promover el intercambio de conocimientos y la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.
89. El miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea; Georgia, país candidato potencial a la adhesión a la Unión Europea; Islandia, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, así como Armenia, suscribían su declaración. Sobre la base de las Directrices de política para una transición justa como actual marco de políticas de la OIT, la Oficina debería centrar su labor en tres esferas clave: fomentar la investigación de las repercusiones que tienen el cambio climático y medioambiental y las políticas conexas en el empleo y la equidad social; promover respuestas del mundo del trabajo y favorecer el desarrollo de las capacidades de los mandantes de la OIT para asegurar el trabajo decente y la justicia social para todos, y participar en los procesos mundiales pertinentes y establecer alianzas estratégicas.
90. La OIT debería seguir realizando las inversiones oportunas e intensificando sus actividades de asistencia consistentes en la elaboración de recopilaciones de políticas e instrumentos metodológicos y prácticos para lograr una transición justa. Resultaba fundamental poder acceder a datos precisos y actualizados para comprender la magnitud de los retos existentes. La OIT debería seguir contribuyendo a los distintos procesos multilaterales y regionales sobre el cambio climático y medioambiental e intensificar las actividades específicas de intercambio de conocimientos, la elaboración de productos de difusión de conocimientos, estudios de caso, exámenes de políticas y evaluaciones de impacto, y la celebración de diálogos temáticos con fines didácticos.
91. La OIT debería seguir prestando asistencia técnica en relación con una transición justa, además de integrar la sostenibilidad ambiental y el cambio climático en todas sus actividades. Basándose en datos y análisis empíricos, la OIT debería ampliar los servicios de asesoramiento en materia de políticas y de desarrollo de capacidades que prestaba a sus Estados Miembros para permitirles poner en práctica políticas de transición, los cuales deberían estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo. La OIT también debería elaborar y difundir instrumentos prácticos para apoyar a sus Estados Miembros. Las alianzas mundiales eran un medio importante para canalizar la cooperación para el desarrollo, mejorar la financiación y prestar apoyo a los países en respuesta a la demanda. La OIT debería participar en las plataformas mundiales de políticas, a las que podía aportar su ventaja tripartita, y proporcionar asistencia técnica y analítica cuando los países lo solicitaran, trabajando de forma coordinada con todos los asociados pertinentes.
92. El miembro gubernamental de Barbados dijo que la OIT debería avanzar rápidamente en lo tocante a la Coalición Mundial para la Justicia Social. La desigual distribución de los bienes públicos mundiales durante la pandemia de COVID-19 y la falta de una respuesta eficaz a la crisis climática por parte de los principales responsables mundiales de la contaminación habían puesto de manifiesto la necesidad urgente de justicia social. Gracias a su estructura



tripartita única, la OIT estaba en condiciones de garantizar que las necesidades e imperativos de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos se tuvieran en cuenta en los espacios en los que se adoptaban decisiones sobre cuestiones de salud pública, comercio, seguridad y finanzas, entre otras. Por conducto de su programa centrado en las personas, la OIT podía promover la integración del trabajo decente en todas las actividades de planificación a nivel internacional y multilateral, en particular las de las instituciones financieras internacionales. Ese enfoque se contemplaba asimismo en la Iniciativa de Bridgetown. La propuesta a de Coalición Mundial para la Justicia Social también ayudaría a garantizar la coherencia a nivel de políticas con las instituciones financieras internacionales y los organismos multilaterales de desarrollo. La coordinación eficaz era decisiva para una transición justa. La OIT también debería brindar asistencia a los mandantes con carácter prioritario en ámbitos como el acceso a la justicia, la formación y la reconversión profesional, tanto en el contexto de los empleos verdes como en el de los empleos azules.

93. El miembro gubernamental de Malasia abordó varios puntos. En primer lugar, señaló que la OIT debía poner en marcha, mejorar y reforzar plataformas para compartir mejores prácticas y fomentar la sensibilización de sus Estados Miembros respecto de una transición justa. Ello incluía el desarrollo de capacidades para crear empleos decentes y promover la resiliencia climática. En segundo lugar, era necesaria una colaboración más activa con las industrias y las empresas en la promoción de una transición justa. A ese respecto, cabía señalar que la comunidad internacional estaba realizando avances en relación con un mecanismo para promover el cumplimiento en el marco del Acuerdo de París. En tercer lugar, los mandantes tripartitos deberían trabajar juntos por medio de un diálogo continuo con miras a adoptar una resolución concreta sobre una transición justa, así como para garantizar la inclusividad, partiendo del principio de que había que buscar soluciones que fuesen beneficiosas para todos. En cuarto lugar, la OIT debería facilitar mecanismos adecuados para los intercambios técnicos entre sus Estados Miembros con objeto de elaborar políticas, directrices y orientaciones técnicas acordes con las normas internacionales sobre una transición justa. En quinto lugar, la mejora del perfeccionamiento de las competencias y la recualificación a través de la educación y formación técnica y profesional revestía una importancia decisiva para los empleos verdes y para una transición justa.
94. La miembro gubernamental de la Argentina señaló que la OIT desempeñaba una función importante en el sistema multilateral por su naturaleza tripartita, así como por su capacidad para forjar alianzas y movilizar recursos en favor del desarrollo sostenible y la justicia social. En las soluciones se deberían tener en cuenta las circunstancias específicas de cada región o país, y el enfoque adoptado por la OIT para promover una transición justa debería estar adaptado a las realidades y circunstancias nacionales. Se habían incorporado diversas dimensiones de la transición justa en el cuarto Programa de Trabajo Decente por País de la Argentina, que había recibido el apoyo de la Oficina de País de la OIT. Deberían tenerse en cuenta las realidades nacionales y regionales, las capacidades económicas y el impacto de los acuerdos comerciales en los países en desarrollo. La OIT debería promover un sistema multilateral y de financiación que apoyara el cumplimiento de los acuerdos internacionales, diferenciando las funciones que asumieran los países desarrollados y las que asumieran los países en desarrollo. Las alianzas promovidas por la OIT, como la Alianza de Acción para una Economía Verde, seguían teniendo efectos positivos y habían sido un apoyo fundamental para la creación de programas de empleo y el establecimiento de mesas de diálogo sectoriales. La Coalición Mundial para la Justicia Social desempeñaría un papel importante en el logro de una transición justa y la apoyaría, ya que alentaría políticas coherentes en el sistema internacional y una financiación adecuada para el trabajo decente.



95. El miembro gubernamental de Colombia hizo hincapié en la urgencia de adoptar medidas que promovieran una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos a nivel mundial, regional, nacional y sectorial. Tras un proceso participativo, Colombia había aprobado recientemente un plan nacional de desarrollo que promovía el desarrollo económico, social y ambiental. Las Directrices de política para una transición justa resultaban útiles para velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales y laborales durante la transición en el sector de la minería, especialmente ante el aumento de la demanda de nuevos minerales como el litio, el níquel y otros utilizados para la generación de energías limpias. Las políticas industriales deberían estar en consonancia con el Convenio núm. 169, una norma que también era fundamental dentro de los procesos ambientales. Las empresas que operaban en países que tradicionalmente habían entregado recursos naturales para la generación de energía y que habían sufrido perjuicios como consecuencia de ello, deberían colaborar con esos países. De esa forma, la diligencia debida y la responsabilidad social legal tendrían efectos positivos en las comunidades. El papel del diálogo social era fundamental para la transición energética.
96. La miembro gubernamental de Australia instó a la OIT a que se reafirmara como el principal organismo multilateral en lo tocante a la transición justa. La OIT también debería velar por que sus Directrices de política para una transición justa siguieran reflejando los problemas, las circunstancias y los desafíos que fueran surgiendo. La OIT debería adoptar medidas a nivel institucional para apoyar una transición justa y minimizar el deterioro ambiental, como reducir su volumen de impresión de documentos y posibilitar la asistencia en línea a las reuniones. La Oficina debería seguir otorgando prioridad a su labor de intercambio de conocimientos, análisis de políticas sobre nuevos retos y oportunidades, y desarrollo de la capacidad, entre otras cosas mediante la colaboración y el establecimiento de alianzas a nivel mundial. Dada la diversidad de circunstancias nacionales de los distintos países, las medidas para apoyar una transición justa debían elaborarse teniendo presentes las diferencias mundiales, regionales y nacionales. La Coalición Mundial para la Justicia Social podía servir de marco para apoyar una transición justa.
97. El miembro gubernamental del Reino Unido declaró que la OIT era la única organización tripartita del sistema de las Naciones Unidas, por lo que desempeñaba un papel capital y debería encabezar todos los debates internacionales sobre la transición justa que se celebrasen en el futuro. La labor de la Oficina en relación con una transición justa se había integrado en el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, pero también debería alinearse con la iniciativa Acción Climática para el Empleo de las Naciones Unidas. La coherencia de políticas en el terreno de la transición justa también debería ser un tema importante en el conjunto de la Coalición Mundial para la Justicia Social. De igual modo, la colaboración de la OIT con los bancos multilaterales de desarrollo debía ser parte indisoluble de la ejecución de los planes concebidos para lograr una transición justa en el futuro. Asimismo, la Oficina debería defender la idea de que la introducción y puesta en práctica de la transición justa debían estar en consonancia con las Directrices de política para una transición justa.
98. El miembro gubernamental de Ghana indicó que, en virtud del marco de políticas de desarrollo a mediano plazo de su país, titulado «Agenda para el empleo: crear prosperidad e igualdad de oportunidades para todos», los responsables de la formulación de políticas de Ghana debían hacer un balance de las intervenciones actuales en el terreno del empleo para orientar y configurar las nuevas formas de trabajo, por ejemplo mediante la creación de puestos de trabajo que minimizasen los efectos negativos de las medidas de respuesta al cambio climático, maximizando, al mismo tiempo, el potencial de generación de empleo de los



sectores emergentes en el contexto de la economía verde. De forma análoga, la OIT debería facilitar un diálogo social efectivo y la creación de consenso entre los mandantes en un contexto de tripartismo ampliado a nivel de los Estados Miembros, con miras a la elaboración de estrategias nacionales de creación de empleos verdes, con la participación de los jóvenes. Además, la OIT debería aprovechar y reproducir las lecciones positivas y las intervenciones útiles con el fin de ayudar a acelerar la elaboración de las estrategias nacionales para una transición justa.

99. La miembro gubernamental del Canadá alentó a la OIT a que se pusiera al frente las actividades de investigación que tenían por objeto comprender mejor las múltiples repercusiones del cambio climático en el mundo del trabajo, sobre todo actuando como centro especializado en las mejores prácticas para lograr una transición justa. La OIT debería hacer lo posible por colmar las lagunas de conocimientos en ese ámbito, en particular sobre las repercusiones del cambio climático en los grupos tradicionalmente infrarrepresentados y en la diversificación económica, y sobre la relación entre las repercusiones del cambio climático y otros desafíos del mundo del trabajo. Esas investigaciones y los análisis de género también deberían abarcar las cuestiones del trabajo forzoso, la igualdad de género y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Además, habría que otorgar prioridad a las investigaciones sobre los edificios con pocas emisiones de carbono y las renovaciones, las cadenas de suministro de baterías y el sector de las energías renovables.
100. La OIT debería proseguir sus esfuerzos a nivel nacional para ayudar a los Estados Miembros a formular políticas nuevas y a adaptar las ya existentes con el fin de responder a los efectos del cambio climático. Además, debería seguir participando en los foros multilaterales y regionales para impulsar la dimensión social de la transición hacia una economía sostenible, y debería seguir evaluando la necesidad de celebrar una discusión normativa sobre la transición justa.
101. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que la OIT debía seguir redoblando sus esfuerzos para fomentar una mayor comprensión de la transición justa centrada en el trabajo decente y la justicia social, en particular en el caso de las comunidades afectadas. Celebró la elaboración por la Oficina de un marco de acción encaminado a promover la coordinación y la coherencia de las políticas en esa esfera. Los Estados Unidos alentaron a la Oficina a que impulsara el marco de acción mediante su programa de acción prioritario Transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, así como a través de las actividades de la Coalición Mundial para la Justicia Social. La OIT debería acelerar la colaboración con los bancos multilaterales de desarrollo para promover el apoyo a una transición justa en consonancia con las Directrices de política para una transición justa. Todas las medidas adoptadas a fin de desarrollar la capacidad de los profesionales del sector financiero para apoyar una transición justa eran de agradecer, y la Oficina también debería apoyar la labor de las Alianzas para una Transición Energética Justa. La OIT podía aportar sus conocimientos especializados para ayudar a garantizar que las actividades llevadas a cabo por esas alianzas estuvieran firmemente arraigadas en los principios de las Directrices de política para una transición justa y guardaran consonancia con ellos.
102. La OIT debería desempeñar un papel fundamental en la promoción de una transición justa en las conferencias anuales celebradas en el ámbito de la CMNUCC, en cuyo contexto ya se había establecido un programa de trabajo sobre la cuestión. La OIT debería buscar oportunidades para influir en el desarrollo de dicho programa de trabajo, con el fin de asegurarse de que este estuviera en consonancia con el imperativo de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad del Acuerdo de París, así como con las Directrices de política para una transición justa. Una transición justa debía incluir a todos los grupos y tener como ejes principales la inclusión, la equidad, la igualdad de género y el principio de no dejar a nadie atrás. Había que velar por



que las organizaciones de trabajadores y los grupos vulnerables pudieran hacer oír su voz en la transición. La OIT debería promover la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para permitir que los trabajadores participasen en el diálogo social sobre una transición justa.

103. La miembro gubernamental de Suiza celebró la promoción de la transición justa en el contexto de la Coalición Mundial para la Justicia Social. En aras de la coherencia y para aprovechar posibles sinergias, la OIT debía promover la transición justa en estrecha coordinación con otras organizaciones del sistema multilateral. La OIT debería fomentar la adquisición de conocimientos mediante la difusión de las Directrices de política para una transición justa, además de establecer orientaciones y modalidades de acción adicionales para los Estados Miembros y los interlocutores sociales.
104. La oradora observó que en el Informe VI no se abordaban dos importantes elementos del debate sobre la transición justa. En primer lugar, no se articulaban líneas de acción concretas para promover una transición justa en la economía informal; por ello, invitó a la Oficina a prestar especial atención a dicha cuestión, ya que la economía informal constituía una fuente de medios de subsistencia para una gran parte de la población mundial. En segundo lugar, en el marco de la transición, cabía esperar una proliferación de los sectores «verdes», por lo que era necesario asegurarse de que las empresas activas en la economía informal también adoptasen medidas de debida diligencia en materia de derechos humanos. La OIT debería reforzar los vínculos entre los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de las Naciones Unidas y las Directrices de política para una transición justa.
105. La miembro gubernamental de China se refirió a la importante labor que la OIT llevaba a cabo en relación con el empleo y la transición verdes. Por ello, invitó a la OIT a elaborar un informe sobre buenas prácticas y casos de éxito en el terreno de la transición justa, en el que también se reunieran distintas experiencias y ejemplos de actividades de otras organizaciones internacionales, lo cual podría facilitar la cooperación entre los Estados Miembros. El Gobierno de su país esperaba reforzar su cooperación para lograr una transición justa mediante el intercambio de experiencias, métodos de investigación y recursos conexos, y en ese contexto quizás cabía la intervención de la OIT con el fin de apoyar acciones similares.
106. El miembro gubernamental del Pakistán exhortó a la OIT a que siguiera propugnando la adopción y la aplicación de normas internacionales del trabajo que facilitaran las transiciones justas. Las normas en cuestión deberían tener un enfoque multisectorial y abordar los retos interrelacionados del desarrollo de competencias, el empleo y la protección social. Los países necesitaban orientaciones claras y recomendaciones susceptibles de ponerse en práctica para llevar a buen puerto el proceso de transición. Gracias a sus conocimientos especializados en materia laboral, la OIT estaba en condiciones de ofrecer orientaciones detalladas y prácticas para ayudar a los países a formular políticas que, sin perder de vista la prioridad del bienestar de los trabajadores y las empresas, promovieran el logro de los objetivos de sostenibilidad. La OIT también debería fortalecer sus actividades de desarrollo de capacidades, invirtiendo en programas que, entre otras cosas, sirvieran para dotar a los administradores del trabajo de las competencias y los conocimientos necesarios para facilitar las transiciones justas. En el terreno de la investigación, la OIT debería realizar análisis sectoriales del impacto de la transición en los trabajadores y las empresas. El estudio de las economías y las industrias emergentes le permitiría identificar posibles nuevos modelos económicos compatibles con los principios de una transición justa. La OIT también debería participar en diálogos interministeriales para fomentar la colaboración entre las distintas dependencias gubernamentales. La OIT podría actuar como entidad mediadora para facilitar el diálogo, determinar quiénes eran las partes interesadas y desarrollar sus respectivas capacidades.



- 107.** La miembro gubernamental de la India dijo que la prioridad que su país se había fijado ese año para su presidencia del G20 había sido evaluar y comprender los déficits de competencias. Asimismo, señaló que la India había creado un Consejo Nacional de Competencias para los Empleos Verdes. La oradora alentó a la OIT que apoyara la elaboración de inventarios de los déficits de competencias y las medidas que permitirían a los Estados Miembros analizar los datos e identificar las competencias y los empleos afectados por el cambio climático. La OIT contaba con lo necesario para funcionar como repositorio mundial de un sistema internacional sobre los déficits de competencias. Ya colaboraba con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos en la realización de un inventario de las competencias y los empleos en algunos países. Así pues, la OIT debería colaborar con las demás partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales y las organizaciones multilaterales, para responder al llamado de establecer un repositorio mundial sobre los déficits de competencias como «bien público global». De ese modo, se facilitaría la formulación de políticas con base empírica para lograr transiciones justas.
- 108.** El miembro gubernamental de Egipto señaló que el cambio climático afectaba a todos los países y los pueblos del mundo. Para lograr una transición justa, era necesario adoptar medidas coordinadas a nivel tripartito. Era importante pasar de la planificación a la aplicación de las recomendaciones adoptadas por las diversas Conferencias de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, incluida la última Conferencia de las Partes, celebrada en Sharm el-Sheikh. La OIT debería facilitar la coordinación de todos los actores para llevar adelante una transición justa y contribuir a la creación de mejores mecanismos de financiación que permitieran promover esa transición e impulsar la utilización de fuentes de energía limpia.
- 109.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que a su grupo le satisfacía la dirección que había tomado la discusión y esperaba con interés el proyecto de conclusiones. El Grupo de los Trabajadores pediría a la OIT que incluyera en sus estrategias de desarrollo de capacidades la promoción de las oportunas estrategias de precaución por parte de los Estados Miembros en el contexto de las actividades encaminadas a lograr las prioridades de una transición justa.
- 110.** No era cierto que las cuestiones de fiscalidad no estuvieran dentro del ámbito de competencia de la OIT. A la Organización le incumbía la importante función de analizar y observar los efectos de los impuestos en el logro de una transición justa y promover la adopción prioritaria de determinadas medidas fiscales. En ese sentido, la oradora remitió a la Comisión al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que en su artículo 71 vinculaba directamente los impuestos con la financiación de las prestaciones de la seguridad social. Asimismo, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), citaba diversos métodos para movilizar los recursos necesarios a fin de asegurar la sostenibilidad financiera, fiscal y económica, que entre otras cosas consistían en hacer cumplir efectivamente las obligaciones tributarias y contributivas. Por último, en la Recomendación núm. 204, se alentaba a los Estados Miembros a promover la puesta en práctica de un marco global de políticas de empleo establecido sobre la base de consultas tripartitas, el cual podría incluir el tema de la fiscalidad. El Grupo de la oradora estaba firmemente convencido de que las cuestiones de fiscalidad debían incluirse en el proyecto de conclusiones de la Comisión.
- 111.** La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo deseaba evitar un debate sobre la fiscalidad. No estaba de acuerdo con la interpretación que el Grupo de los Trabajadores hacía del Convenio núm. 102 y señaló que la mención de la fiscalidad en dicho instrumento se refería a los impuestos relacionados con el empleo.



- 112.** Su grupo entendía la transición justa como una responsabilidad compartida. Los derechos iban de la mano de las responsabilidades compartidas, y era preciso reconocer dichas responsabilidades para que los derechos pudieran hacerse efectivos. Con los marcos adecuados, la migración económica podía ser un vector de innovación, inversión y emprendimiento. Un importante ámbito de actividad de la OIT consistía en formular políticas prácticas para aprovechar los aspectos positivos de la migración en términos de desarrollo, sobre temas como el fortalecimiento de las vías legales para la movilidad, las medidas para velar por una contratación responsable y la promoción de sistemas oficiales para el reconocimiento de competencias certificadas. La OIT debería ayudar a los mandantes y colaborar con sus asociados en el terreno de la previsión y la adaptación a las grandes corrientes migratorias provocadas por el cambio climático. La OIT también debería colaborar con los mandantes para velar por que los jóvenes estuvieran facultados y motivados para participar en las oportunidades emergentes y para responder a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, especialmente a través de iniciativas ya existentes, como el Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes.
- 113.** Era indispensable que las políticas tuvieran una perspectiva de género para alcanzar un equilibrio a ese respecto a todos los niveles, así como para lograr una transición justa. La incorporación de políticas de empoderamiento de la mujer en el seno de la esfera público-privada era imprescindible para lograr economías más justas y competitivas. Tanto los servicios de empleo públicos como los privados tenían el importante cometido de apoyar a la fuerza de trabajo en una transición justa. La única fuente auténtica de empleo era un sector empresarial dinámico y competitivo, el cual solo podía existir en un entorno propicio en el que se estimulara la inversión, se promoviera el crecimiento y se formara a los trabajadores, y que además estuviera orientado a los sectores de mayor valor añadido.

Examen de las enmiendas al proyecto de conclusiones

- 114.** El Presidente presentó el proyecto de conclusiones remitido por el grupo de redacción. Se había recibido un total de 158 enmiendas. El grupo de redacción había mantenido intensos debates y, a pesar de la existencia de puntos de vista divergentes, en muchos casos se había podido lograr un consenso sobre la redacción. Las partes del texto con respecto a las cuales no se había llegado a un acuerdo se habían dejado entre corchetes. El texto entre corchetes se trataría del mismo modo que el texto que no figuraba entre corchetes. En los casos en que el grupo de redacción no había logrado decidir entre varias formulaciones posibles, las diferentes versiones se habían presentado separadas por una barra. La Comisión tendría que optar por una de esas versiones.

Título de las conclusiones

- 115.** La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo había presentado una enmienda (A.32) consistente en suprimir del proyecto de título las palabras «, incluido el examen de las políticas industriales y la tecnología,». El Gobierno del Canadá y el Gobierno de Suiza habían presentado una enmienda idéntica (A.59), y el grupo de redacción había mantenido un amplio debate acerca del uso de la expresión. Hubo acuerdo en que esas palabras podían eliminarse del título, pero que el tema de las políticas industriales y la tecnología podría abordarse en el cuerpo de las conclusiones.
- 116.** El título de las conclusiones se adoptó en su forma enmendada.



Título de la sección I

117. El título de la sección I fue adoptado sin enmiendas.

Punto 1

118. El punto 1 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 2

119. El texto del punto 2 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

La inacción ante el cambio medioambiental y climático pondrá en peligro el bienestar de las personas y la salud del planeta, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la aplicación del Acuerdo de París, y exacerbará aún más las desigualdades de género y otras formas de desigualdad y exclusión.

120. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda (A.46) para sustituir las palabras «la salud del planeta» por «toda forma de vida en el planeta», de conformidad con los términos utilizados en el Informe VI.

121. La enmienda fue apoyada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.

122. La Vicepresidenta empleadora también presentó una enmienda (A.34) para suprimir la expresión «aún más» después de «exacerbara», pues el verbo exacerbar ya implicaba de por sí un empeoramiento de la situación.

123. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su grupo podía aceptar ese cambio.

124. Las enmiendas A.46 y A.34 fueron adoptadas.

125. La enmienda (A.4) presentada por Türkiye consistente en sustituir las palabras «las desigualdades de género y otras» por «todas las» no fue secundada.

126. El punto 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3

127. El texto del punto 3 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

[Los costos de la inacción serán muy superiores a las inversiones que se requieren con urgencia para lograr economías y sociedades resilientes, inclusivas y ambientalmente sostenibles. Las políticas y medidas para luchar contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente pueden producir resultados económicos y sociales positivos, pero también pueden tener repercusiones imprevistas y negativas en el mundo del trabajo.]

128. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.35), que consistía en añadir, después de «la degradación del medio ambiente», la expresión «tienen que ser equilibradas y proporcionales para», además de sustituir las palabras «pero también pueden tener» por «y evitar las», e insertar las palabras «la economía y» antes de «el mundo del trabajo».

129. La Vicepresidenta trabajadora observó que este punto se había debatido en profundidad en el grupo de redacción. Para el Grupo de los Trabajadores, el problema estaba en el uso de la palabra «equilibradas», puesto que el criterio que determinaría que las políticas y medidas para luchar contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente eran equilibradas quedaba sujeto a interpretaciones.



130. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, prefería el texto original.
131. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, prefería la redacción original, que establecía un equilibrio claro entre los beneficios y los riesgos.
132. La Vicepresidenta empleadora señaló que el objetivo de la enmienda era tener en cuenta las grandes diferencias de nivel de desarrollo que presentaban los distintos países. Su grupo había confiado en que la Comisión pudiese aceptar esta útil inclusión, que aludía al equilibrio y la proporcionalidad. Se trataba de conceptos de gran importancia para el Grupo de los Empleadores, pero su grupo aceptaría que no figurasen en este punto siempre y cuando se incluyesen más adelante en el texto.
133. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en sustituir «tienen que ser equilibradas y proporcionales para» por la palabra «pueden», y en añadir «coherentes e integradas» después de «Las políticas y medidas». Su grupo estaba a favor de los demás aspectos de la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora.
134. La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda en la que proponía sustituir «coherentes e integradas» por «coherentes, integradas y proporcionadas», habida cuenta de que el Grupo de los Trabajadores se sentía incómodo con el uso de la palabra «equilibradas».
135. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que ambas palabras, tanto «equilibradas» como «proporcionadas», les planteaban problemas. El segundo término implicaba guardar proporción con respecto a otro elemento, que no se indicaba. En algunos casos, el logro de una transición justa podría exigir la introducción de cambios drásticos. Por ello, resultaba más apropiado utilizar la expresión «coherentes e integradas».
136. La Vicepresidenta empleadora explicó que la palabra «proporcionadas» se utilizaba en relación con el cambio climático y la degradación del medio ambiente. Desearía escuchar las opiniones de los Gobiernos sobre esta cuestión.
137. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, consideraba poco probable que se alcanzase un acuerdo sobre los adjetivos calificativos. En consecuencia, sugirió que se suprimieran todos ellos: coherentes, integradas y proporcionadas.
138. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, se mostró flexible con respecto a esta formulación.
139. La Vicepresidenta trabajadora se pronunció a favor de la propuesta formulada por el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC.
140. La Vicepresidenta empleadora explicó que el uso de la palabra «proporcionadas» se basaba en un enfoque que consideraba la proporcionalidad de los recursos como un elemento importante para lograr una transición justa. Pese a ello, retiró su subenmienda y apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora.
141. La enmienda (A.35) fue adoptada en su forma subenmendada.
142. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.



Punto 4

- 143.** El texto del punto 4 presentado por el grupo de redacción a la Comisión se había formulado en los siguientes términos:

[Los beneficios potenciales de una transición justa no son automáticos. Se requieren esfuerzos concertados para afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos. Las políticas han de ser coherentes y equilibradas y deben tener en cuenta el nexo que existe entre el cambio climático, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.]

- 144.** Un miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso una enmienda (A.68) que consistía en añadir una frase al principio del texto con la siguiente formulación: «La transición justa constituye un objetivo mundial común que entraña responsabilidades para todos, incluidos los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores». Su intención era poner de relieve el hecho de que la transición justa afectaba a todas las personas del planeta e implicaba responsabilidades compartidas entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.
- 145.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a esta frase adicional, pero propuso una subenmienda consistente en colocar la frase adicional después de la primera frase del texto propuesto y antes de «Se requieren esfuerzos concertados».
- 146.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 147.** Los miembros gubernamentales de Ghana, de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la subenmienda.
- 148.** El texto de la enmienda adoptada en su forma subenmendada era el siguiente:
- [Los beneficios potenciales de una transición justa no son automáticos. La transición justa constituye un objetivo mundial común que entraña responsabilidades para todos, incluidos los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Se requieren esfuerzos concertados para afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos. Las políticas han de ser coherentes y equilibradas y deben tener en cuenta el nexo que existe entre el cambio climático, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.]
- 149.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.118) que consistía en añadir las palabras «la lucha contra la crisis medioambiental» después de «Los beneficios potenciales de» y, en esa misma frase, suprimir la referencia a «una transición justa» y añadir, al final, «a menos que estén fundamentados en una transición justa», de forma que el texto rezara así: «Los beneficios potenciales de la lucha contra la crisis medioambiental no son automáticos, a menos que estén fundamentados en una transición justa». El orador explicó que la lucha contra la crisis medioambiental solo generaría beneficios automáticos para todos si estaba fundamentada en una transición justa.
- 150.** La Vicepresidenta empleadora prefería la redacción original, que le parecía más concisa.
- 151.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que su grupo estaba conforme con la propuesta de los Estados miembros de la Unión Europea, pero deseaba escuchar las opiniones de otros Gobiernos.



- 152.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su apoyo a la enmienda, pues consideraba que los beneficios de la lucha contra la crisis medioambiental no eran automáticos.
- 153.** La miembro gubernamental del Canadá observó que la enmienda aportaba mayor claridad.
- 154.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda en aras de alcanzar un compromiso.
- 155.** El texto de la enmienda (A.118) adoptada era el siguiente:

[Los beneficios potenciales de la lucha contra la crisis medioambiental no son automáticos, a menos que estén fundamentados en una transición justa. La transición justa constituye un objetivo mundial común que entraña responsabilidades para todos, incluidos los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Se requieren esfuerzos concertados para afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos. Las políticas han de ser coherentes y equilibradas y deben tener en cuenta el nexo que existe entre el cambio climático, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.]

- 156.** La enmienda A.38, presentada por el Grupo de los Empleadores, fue desestimada como resultado de la adopción de la enmienda A.118.
- 157.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda (A.104) en la que proponía suprimir las palabras «Se requieren esfuerzos concertados para» y sustituirlas por «Las transiciones deben planificarse y organizarse de manera que permitan».
- 158.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, secundó la enmienda.
- 159.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda, ya que aportaba claridad al texto.
- 160.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores no tenía inconveniente en aceptar la enmienda, pero propuso una subenmienda con el siguiente tenor: «Las transiciones deben planificarse y organizarse de manera que permitan afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos, y se requieren esfuerzos concertados».
- 161.** La Vicepresidenta trabajadora estimó que el texto de la subenmienda no se leía bien.
- 162.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos se pronunció en contra de la subenmienda.
- 163.** La Vicepresidenta empleadora reformuló la subenmienda de la siguiente manera: «Las transiciones deben concertarse, planificarse y organizarse».
- 164.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos consideró que esa redacción era aceptable.
- 165.** El miembro gubernamental de Barbados señaló que no quedaba claro el significado de una «transición concertada». Propuso una subenmienda con el siguiente tenor: «Las transiciones requieren esfuerzos concertados y deben planificarse y organizarse de manera que permitan...».
- 166.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos estuvo de acuerdo con la redacción propuesta.
- 167.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora también se pronunciaron a favor de la formulación propuesta y la enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 168.** El punto 4 se adoptó en su forma subenmendada.



Punto 5

- 169.** El texto del punto 5 presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

La complejidad de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles [para todos] se ve agravada por los efectos del progreso tecnológico y los cambios demográficos, los desplazamientos y las migraciones, y la persistencia de altos niveles de informalidad [, y políticas industriales y financiación inadecuadas].

- 170.** Una enmienda propuesta por el Gobierno de Türkiye para suprimir la referencia a los desplazamientos y las migraciones, así como las palabras «y las políticas industriales y financiación inadecuadas» (A.99) no fue secundada y, por consiguiente, se desestimó.
- 171.** El Presidente señaló que se habían presentado otras cuatro enmiendas al punto 5, tres de las cuales eran idénticas. Las tres enmiendas idénticas, presentadas por el Grupo de los Empleadores (A.39), los Gobiernos del Canadá y de Suiza (A.58) y el GRULAC (A.72), proponían suprimir las palabras «y políticas industriales y financiación inadecuadas».
- 172.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, explicó que las referencias a «migraciones» y «niveles de informalidad» que figuraban en el texto eran claras y objetivas, mientras que las referencias a «políticas industriales» y «financiación» exigían la aplicación de un criterio propio, lo cual añadía un elemento de incertidumbre al párrafo. Este era el motivo por el que se proponía su supresión.
- 173.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Grupo de los Trabajadores podía apoyar la enmienda presentada por el GRULAC siempre que estuviera en consonancia con la enmienda (A.40) propuesta por el Grupo de los Empleadores consistente en añadir el siguiente texto al final del punto 5:
- Se deben establecer políticas adecuadas, equilibradas y coherentes. La financiación para la implementación de las políticas y medidas pertinentes sigue siendo esencial.
- 174.** Su grupo consideraba importante mencionar las «políticas industriales» y la «financiación» en esta sección y, por consiguiente, presentó una nueva subenmienda a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para insertar la palabra «industriales» después de «políticas y medidas».
- 175.** La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda del GRULAC no era aceptable sin el texto adicional presentado por su grupo, al cual había hecho referencia el Grupo de los Trabajadores.
- 176.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda a la enmienda (A.40) propuesta por el Grupo de los Empleadores para añadir las palabras «acorde con los principios de una transición justa» después de «financiación». La oración sería entonces del siguiente tenor: «Una financiación acorde con los principios de una transición justa sigue siendo esencial para la implementación de medidas y políticas industriales».
- 177.** La Vicepresidenta empleadora subenmendó el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, sustituyendo «acorde con los principios de una transición justa» por «que contribuya a promover los principios de una transición justa». La oración sería entonces del siguiente tenor: «Una financiación que contribuya a promover los principios de una transición justa sigue siendo esencial para la implementación de medidas y políticas industriales».
- 178.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó esa formulación.
- 179.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, declaró que su grupo apoyaba la formulación.



- 180.** La miembro gubernamental de Suiza señaló que su Gobierno no podía apoyar la propuesta de incluir una referencia a la financiación, ya que sería más adecuado abordar esa cuestión posteriormente en el proyecto de conclusiones, en la sección que versaba sobre la función de los Gobiernos. Expresó su apoyo a la enmienda propuesta por los Gobiernos del Canadá y de Suiza y el GRULAC (A.58) para suprimir el texto que figuraba después de la palabra «informalidad».
- 181.** El miembro gubernamental de China coincidió con el miembro gubernamental de Suiza en que no era apropiado hacer referencia a la «financiación» en esta parte del proyecto de conclusiones.
- 182.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, se mostró a favor de la propuesta del Gobierno de Suiza de que el texto del punto 5 acabara después de la palabra «informalidad».
- 183.** La Vicepresidenta empleadora expresó su decepción ante la propuesta de que el texto terminara después de «informalidad», puesto que su grupo y el Grupo de los Trabajadores ya habían aceptado incluir el texto adicional en el que se hacía referencia a la «financiación» y las «políticas industriales». Consideraba que había consenso en la sala, por lo que pidió a los Gobiernos que reconsideraran su posición.
- 184.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que entendía la opinión expresada por Suiza, pero señaló que la función del párrafo introductorio era presentar lo que se exponía en el resto del texto y, por consiguiente, resultaba apropiado hacer referencia a la «financiación» en esta parte. Sin embargo, ello no implicaba que la cuestión de la financiación no se pudiera abordar también en otro punto del texto.
- 185.** La Vicepresidenta empleadora se manifestó a favor de la opinión expresada por el Grupo de los Trabajadores de que se podía hacer referencia a la financiación tanto en esta parte como en otra parte posterior del texto en la que se examinaran las funciones específicas de los Gobiernos y los interlocutores sociales.
- 186.** El miembro gubernamental de Barbados indicó que la cuestión de la financiación revestía importancia para los pequeños Estados insulares en desarrollo como Barbados, por lo que respaldaba la inclusión de la referencia a la financiación tanto en el punto 5 como, posteriormente, en la parte 3 del proyecto de conclusiones.
- 187.** La miembro gubernamental de Suiza aceptó incluir una referencia a la «financiación» en esta parte del texto, pero indicó que la referencia a las «políticas industriales» era demasiado específica para incluirla aquí. Por consiguiente, propuso subenmendar la última frase de manera que dijera: «Una financiación que contribuya a promover una transición justa sigue siendo esencial».
- 188.** El miembro gubernamental del Brasil secundó la subenmienda propuesta por el Gobierno de Suiza.
- 189.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, se mostró a favor de la subenmienda propuesta por el Gobierno de Suiza.
- 190.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la subenmienda propuesta por el Gobierno de Suiza, pero propuso insertar «los principios de» antes de «una transición»: «Una financiación que contribuya a promover los principios de una transición justa sigue siendo esencial».



191. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Türkiye se mostraron a favor de la subenmienda propuesta por el Gobierno de Suiza, en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
192. La Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva subenmienda para sustituir «que contribuya a promover» por «acorde con». La oración sería entonces del siguiente tenor: «Una financiación acorde con los principios de una transición justa sigue siendo esencial».
193. La Vicepresidenta empleadora señaló que al inicio de las deliberaciones se había acordado utilizar las palabras «financiación que contribuya a promover» en lugar de «financiación acorde con», como propone el Grupo de los Trabajadores.
194. La miembro gubernamental de Australia propuso una nueva subenmienda que consistía en incluir una referencia a las Directrices de política para una transición justa después de «los principios de una transición justa». La última oración sería entonces del tenor siguiente: «Una financiación que contribuya a promover los principios de una transición justa acorde con las Directrices de política de la OIT para una transición justa sigue siendo esencial».
195. La Vicepresidenta empleadora observó que previamente se había expresado cierto apoyo a la supresión de las palabras «, y políticas industriales y financiación inadecuadas».
196. La Vicepresidenta trabajadora se pronunció a favor de suprimir «, y políticas industriales y financiación inadecuadas» y, además, propuso una subenmienda para suprimir todo el texto que figuraba tras la palabra «informalidad».
197. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.
198. Las enmiendas A.39, A.58 y A.72 fueron adoptadas en su forma subenmendada.
199. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda al punto 5 propuesta por su grupo (A.40).
200. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6

201. El texto del punto 6 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

[Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores son agentes fundamentales de cambio y deben emprender urgentemente una acción concertada y coherente sobre la base de un diálogo social sólido y la reafirmación del mandato de la OIT y del liderazgo que ejerce la Organización en el sistema multilateral en favor de una transición justa.]
202. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda con el fin de sustituir «sólido» por «efectivo».
203. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora respaldaron la enmienda.
204. La enmienda fue adoptada.
205. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con objeto de añadir «centrado en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva,» tras «efectivo». Explicó que no se trataba de un término nuevo en las discusiones celebradas en la OIT.
206. La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo no podía apoyar esa enmienda, ya que el punto era una declaración general sobre el diálogo social, cuando otros aspectos, como las consultas y la cooperación en el lugar de trabajo, además de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, también eran importantes. Con la enmienda propuesta se corría el riesgo de reducir el diálogo social a una dimensión bipartita, pese a que debía ser tripartito y contar con la participación de los Gobiernos, con objeto de dar cabida a todas las formas de



diálogo social. La propuesta del Grupo de los Trabajadores se inspiraba en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (2018). A fin de que el punto tuviera mayor alcance, la oradora propuso una subenmienda conforme a la cual el texto quedaría así:

Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores son agentes fundamentales de cambio y deben emprender urgentemente una acción concertada y coherente sobre la base de un diálogo social efectivo y la reafirmación del mandato de la OIT y del liderazgo que ejerce la Organización en el sistema multilateral en favor de una transición justa. Debería prestarse especial atención a la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva como derechos habilitantes. También es importante, con miras a una transición justa, celebrar consultas, intercambiar información y mantener otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los Gobiernos.

- 207.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que la referencia a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva se había propuesto porque figuraba en discusiones anteriores y era concisa. El Grupo de los Trabajadores estaba conforme con la última oración propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero deseaba escuchar la intervención del miembro gubernamental de los Estados Unidos, que tenía una propuesta similar.
- 208.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos consideró adecuada la última oración de la subenmienda. Propuso otra subenmienda, que no afectaba a la versión española, consistente en añadir la palabra «Special» antes de la palabra «Attention», y añadir asimismo la frase «que son derechos habilitantes indispensables para el diálogo social» después de «negociación colectiva».
- 209.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que, aunque el Grupo de los Trabajadores prefería el texto de la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia, el Canadá y los Estados Unidos (A.112), a saber «Debería prestarse especial atención a los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, que son derechos habilitantes e indispensables para el diálogo social», podía tomarse en consideración la subenmienda. La oradora propuso una subenmienda adicional, con el fin de añadir «respetar, promover y hacer realidad» a continuación de «especial atención a». Por tanto, el punto 6 presentaría la redacción siguiente:
- [Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores son agentes fundamentales de cambio y deben emprender urgentemente una acción concertada y coherente sobre la base de un diálogo social efectivo y la reafirmación del mandato de la OIT y del liderazgo que ejerce la Organización en el sistema multilateral en favor de una transición justa. Debería prestarse especial atención a respetar, promover y hacer realidad la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, que son derechos habilitantes indispensables para el diálogo social. También es importante, con miras a una transición justa, celebrar consultas, intercambiar información y mantener otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los Gobiernos.]
- 210.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que tanto la Vicepresidenta trabajadora como la Vicepresidenta empleadora habían contribuido a reforzar la enmienda.
- 211.** La miembro gubernamental de Australia expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 212.** La Vicepresidenta empleadora señaló que había algunos problemas en relación con «respetar, promover y hacer realidad», ya que el deber de promover y hacer realidad la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva atañía a los Estados, más que a los empleadores y los trabajadores. El deber de los empleadores y los trabajadores era respetar la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva. Debería modificarse la manera en que se había formulado.



- 213.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó orientación a la secretaría acerca de la interpretación del texto. La redacción utilizada no se refería exclusivamente a lo que los Estados deberían hacer, sino que también debería ser pertinente para los interlocutores sociales.
- 214.** La secretaría explicó que esa expresión tenía su origen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). La Declaración era, en sí misma, una reafirmación de la Constitución de la OIT, y la expresión se refería, en sentido jurídico, no solo a los Estados Miembros, sino también a los mandatos dentro de esos Estados Miembros. La secretaría no consideraba que la expresión «respetar, promover y hacer realidad» entrañara una obligación exclusiva de los Gobiernos de los Estados Miembros.
- 215.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que, con arreglo a la explicación de la secretaría, la fórmula era correcta. A fin de mantener la coherencia del texto redactado, la oradora introdujo una subenmienda en la que se añadía «Los Miembros deberían prestar» antes de «especial atención» y se suprimía «Debería prestarse».
- 216.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda en su forma subenmendada.
- 217.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en sustituir «Miembros» por «Estados Miembros, habida cuenta de que la expresión «respetar, promover y hacer realidad» era más pertinente para los Estados o la OIT.
- 218.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda y señaló que a su grupo la satisfacía la explicación de la secretaría, en el sentido de que todos los interlocutores sociales tenían obligaciones. Con esa expresión no debería tratarse de limitar el sentido de «Estados Miembros».
- 219.** La Vicepresidenta empleadora sugirió estudiar como una posible solución de compromiso la fórmula anterior, propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 220.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que, al parecer, los Gobiernos estaban a favor de las diversas subenmiendas que se habían propuesto a las redacciones iniciales. Su grupo deseaba conocer mejor cuáles eran las opiniones de los Gobiernos sobre lo que los Miembros deberían hacer, teniendo en cuenta que ello debía ser coherente con el ámbito de aplicación y los principios de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que se afirmaba que los Miembros deberían respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo.
- 221.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos declaró que, si bien no tenía objeción alguna a que se usase «Miembros», cabía la posibilidad de añadir una subenmienda al texto para dar respuesta a la preocupación expresada por el Grupo de los Empleadores. El orador propuso una subenmienda que sustituyera «Miembros» por «Todos ellos». El uso del término «Estados Miembros» planteaba un problema, ya que, con él, se circunscribían las obligaciones a los Gobiernos.
- 222.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 223.** La Vicepresidenta empleadora dijo que «Miembros» y «Todos ellos» eran términos intercambiables, y agregó que su grupo podía aceptar el uso del término «Miembros».
- 224.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 225.** La enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, el Canadá y los Estados Unidos (A.112), por consiguiente, fue desestimada.
- 226.** El punto 6 fue adoptado en su forma subenmendada.



Punto 7

- 227.** El texto del punto 7 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

[El sector privado desempeña una función determinante como principal fuente de innovación, crecimiento económico, y creación de empleo en la transición hacia economías sostenibles. Es un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.]

- 228.** El miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso que se suprimiera el punto 7 en su totalidad (A.119). No debería hacerse referencia exclusivamente al sector privado, habida cuenta de que el sector público también era una fuente de innovación y financiación pública. Los Estados miembros de la Unión Europea podían asimismo aceptar la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.164), cuyo texto era el siguiente:

Tanto el sector público como el sector privado desempeñan una función determinante como motores de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Constituyen un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 229.** En relación con la enmienda (A.119) presentada por el Gobierno de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, consistente en suprimir todo el punto, la Comisión solicitó a la secretaría que explicase el proceso de enmienda.

- 230.** El Consejero Jurídico empezó señalando que el proceso de enmienda en cualquier comisión exigía rigor, pero también cierto grado de flexibilidad para alcanzar el consenso tripartito, que era el principal objetivo. En cuanto a la secuenciación de las enmiendas examinadas, indicó que, si la Comisión adoptaba una enmienda «radical», como la que habían propuesto los Estados miembros de la Unión Europea, consistente en suprimir un punto en su totalidad, todas las demás enmiendas propuestas a ese mismo punto quedarían desestimadas. En respuesta a la pregunta de si, desde el punto de vista del proceso, la enmienda examinada podía subenmendarse, el orador aclaró que correspondía al Presidente conducir el debate sobre la enmienda para determinar con claridad si la Comisión estaba o no a favor de su adopción. La Comisión debía hacer todo lo posible para adoptar sus decisiones por consenso y podía contemplar una nueva formulación que, en un sentido estricto, no tenía por qué haberse propuesto mediante una subenmienda. También cabía la posibilidad de suspender las deliberaciones sobre una enmienda concreta que pareciera hallarse en un punto muerto para regresar a ella ulteriormente, quizá con nuevas propuestas. Si todas las tentativas hubieran fracasado, la Comisión podría tener que adoptar una decisión sometiendo la cuestión a voto. El Consejero Jurídico terminó afirmando que el proceso de enmienda tenía por finalidad ayudar a los miembros de la Comisión a adoptar conclusiones consensuadas, por lo que toda iniciativa o propuesta a tal fin podía recibir la debida consideración.

- 231.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que su grupo retiraría su enmienda (A.164) si la Comisión podía avenirse a apoyar la supresión del punto 7. En el punto 6 se reflejaba la importancia que tenían los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y el Grupo de los Trabajadores opinaba que no debería señalarse expresamente a uno de los grupos. El Grupo coincidió con los Estados miembros de la Unión Europea en que correspondía al sector público desempeñar una función directiva muy importante a fin de asegurar que los sectores privados funcionaran de un modo que hiciera posible las economías sostenibles.

- 232.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la supresión del punto 7. En las diversas enmiendas presentadas se reconocía la función que debía desempeñar el sector privado, y para el Grupo de los Empleadores era importante incluir un punto a tal efecto. Podía aceptarse la propuesta del Grupo de los Trabajadores de incluir una referencia a la importancia del sector público y el



trabajo decente. Los empleadores eran responsables, en gran medida, del crecimiento económico, la innovación y la creación de empleo, y no podía lograrse una transición justa sin su participación. El Grupo de los Empleadores no tenía inconveniente en estudiar la inclusión de muchos de los elementos contenidos en otras enmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores, así como de la enmienda propuesta por Türkiye.

- 233.** La miembro gubernamental del Canadá, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, el miembro gubernamental de Nueva Zelandia, la miembro gubernamental de Suiza y el miembro gubernamental de Zambia respaldaron la supresión del punto 7.
- 234.** La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo deseaba mantener la referencia a la importancia del sector privado y no estaba de acuerdo con que se suprimiera ese punto. No era posible hablar de una transición justa sin reconocer el papel del sector privado. Con el fin de responder a las inquietudes de varios miembros de la Comisión, la Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para que el texto tuviera el siguiente tenor:

El sector privado desempeña una función importante como principal fuente de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Es un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo. Según las circunstancias nacionales, el sector privado también desempeña una función relevante en una transición justa. A fin de aprovechar plenamente esta función en la escala requerida, los Gobiernos deben tomar la iniciativa para orientar la inversión privada en favor de la innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial.

- 235.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que, en opinión de su grupo, el punto 6 ya abordaba adecuadamente las funciones de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En el punto 7 era necesario establecer un equilibrio y en él debería reconocerse que los sectores privado y público desempeñaban una función determinante y eran motores de innovación y del crecimiento económico. Para aprovechar al máximo esas funciones debía existir coordinación en todos los ámbitos, y los Gobiernos tenían que tomar la iniciativa. Aunque su grupo reconocía abiertamente la importante función que desempeñaba el sector privado, la sección introductoria del párrafo debería ser lo más equilibrada posible. Su grupo prefería suprimir el punto en su totalidad.
- 236.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que el punto 7 se refería a cuestiones tales como la inversión, por lo que no resultaba sencillo hallar un equilibrio. Pidió a los otros miembros que indicasen si preferían suprimir el punto o conservarlo.
- 237.** La miembro gubernamental de Indonesia, la miembro gubernamental del Japón y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo, respaldaron la subenmienda.
- 238.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, introdujo una subenmienda en la que proponía suprimir las palabras «según las circunstancias nacionales».
- 239.** La miembro gubernamental de China y el miembro gubernamental de Kiribati expresaron su apoyo a la subenmienda.
- 240.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda y señaló que seguía prefiriendo que se suprimiera el punto 7. Sin embargo, si existía amplio apoyo para conservar el punto, procedería a presentar varias subenmiendas.



- 241.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que el sector privado desempeñaba una función muy importante y sería un error omitir esa mención. En su opinión, el punto 7 merecía ser considerado con mayor detenimiento.
- 242.** La Vicepresidenta empleadora manifestó su agradecimiento a los dos grupos regionales y a los cinco Gobiernos que habían apoyado la enmienda de su grupo. Consideraba que el sector privado merecía una mención especial en la parte inicial del texto de las conclusiones, pues, al contrario que los Gobiernos, era un motor de la innovación y la creación de empleo. Era necesario que la primera sección del texto se incluyera una referencia al sector privado, aunque estaba dispuesta a aceptar que se suprimiera la expresión «según las circunstancias nacionales».
- 243.** El miembro gubernamental del Brasil observó que en el texto se reconocía la importante función que cumplía el sector privado y el no menos importante papel que desempeñaban otros agentes. Con el fin de equilibrar aún más el texto, propuso una subenmienda que consistía en suprimir la palabra «principal» y sustituir «tomar la iniciativa para orientar la inversión privada en favor de la innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole» por «deben reforzar sus capacidades nacionales para elaborar e implementar políticas en los ámbitos». El punto tendría la siguiente redacción:

El sector privado desempeña una función importante como fuente de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Es un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo. El sector privado también desempeña una función relevante en una transición justa. A fin de aprovechar plenamente esta función en la escala requerida, los Gobiernos deben reforzar sus capacidades nacionales para elaborar e implementar políticas en los ámbitos social, ambiental, económico e industrial.

- 244.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la subenmienda.
- 245.** La Vicepresidenta empleadora indicó que, en principio, su grupo podía aceptar la subenmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil. No obstante, preferiría volver a insertar la palabra «principal» donde su grupo la había incluido originalmente.
- 246.** El miembro gubernamental del Brasil indicó que la supresión de la palabra «principal» tenía por objeto reducir el número de adjetivos aplicados a «función». Reconoció la función que ejercía el sector privado en la creación de empleo, pero los Estados también desempeñaban un papel fundamental a la hora de estimular la innovación en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la investigación y el desarrollo, de lo cual se beneficiaba el sector privado. Por consiguiente, era importante reflejar también la función de los Estados.
- 247.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para reducir la extensión del punto 7 y dotarlo de mayor cohesión. En su forma subenmendada, el texto quedaba redactado de la siguiente manera:

Los sectores privado y público desempeñan una función determinante como motores de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 248.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que en el punto 7 se debería hacer más hincapié en el liderazgo que debían asumir los Gobiernos para asegurar que tanto el sector público como el privado pudieran cumplir sus objetivos.



- 249.** La Vicepresidenta empleadora señaló que, en la mayoría de países, los Gobiernos se centran en aplicar políticas de gobernanza, mientras que la creación de empleo dependía del sector privado, especialmente en las economías en desarrollo. Reconoció que había responsabilidades compartidas, pero su grupo prefería mantenerlas separadas. Propuso a su vez una nueva subenmienda, de forma que el punto tendría el siguiente tenor:

El sector privado desempeña una función determinante como motor de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. El sector público también desempeña una importante función. Juntos actúan como catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 250.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que esta versión no tenía en cuenta las preocupaciones de su grupo con respecto al equilibrio del texto. El Grupo de los Trabajadores quería que el punto 7 indicase claramente que el sector público tenía una función determinante en la creación de un entorno propicio para que el sector privado pudiese, a su vez, cumplir su función como motor de la innovación, el crecimiento económico y la creación de empleo. Si el sector público no generaba ese entorno propicio, para el sector privado sería imposible desempeñar su función. La preocupación del Grupo de los Trabajadores, que también había verbalizado el miembro gubernamental del Brasil, con el apoyo del GRULAC, y que se intentaba reflejar en la enmienda presentada por los Estados miembros de la Unión Europea, consistía en hallar un equilibrio para transmitir la idea de que tanto el sector público y el sector privado tenían que desempeñar una función central, no como fuentes sino como motores de la innovación, el crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decente.

- 251.** La Vicepresidenta empleadora observó que el Grupo de los Trabajadores no había formulado ninguna propuesta de mejora del texto. Con el objetivo de equilibrar el texto, propuso una subenmienda que consistía en añadir, al final de la segunda frase, después de «una importante función», las palabras «en la creación de un entorno propicio para una transición justa».

- 252.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, se mostró de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores y propuso regresar al texto de la subenmienda presentada por los Estados miembros de la Unión Europea —reflejado en el párrafo 247 *supra*—, que era más breve y que, en su opinión, resultaba la opción más equilibrada.

- 253.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una nueva subenmienda para que el texto tuviera el siguiente tenor:

El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. El sector público también desempeña una importante función. A fin de aprovechar plenamente esta función en la escala requerida, los Gobiernos deberían tomar la iniciativa para orientar la inversión privada en favor de la innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial. Juntos son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 254.** La miembro gubernamental de Indonesia apoyó la subenmienda.

- 255.** La Vicepresidenta trabajadora prefería una formulación que situara al sector privado y al sector público en un plano de igualdad como motores de innovación y crecimiento. Propuso una subenmienda que consistía en añadir «Un sector público sólido y dotado de recursos financieros y humanos adecuados también es un motor destacado de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías inclusivas y sostenibles», después de la primera oración. El texto quedaría de la siguiente manera:

El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías



sostenibles e inclusivas. Un sector público sólido y dotado de recursos financieros y humanos adecuados también es un motor destacado de innovación, crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente en la transición hacia economías inclusivas y sostenibles. El sector público también desempeña una importante función. A fin de aprovechar plenamente esta función en la escala requerida, los Gobiernos deberían tomar la iniciativa para orientar la inversión privada en favor de la innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económico e industrial. Juntos son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 256.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, pidió volver a la enmienda presentada en el párrafo 247 *supra*.
- 257.** El miembro gubernamental del Brasil presentó una subenmienda para sustituir «A fin de aprovechar plenamente esta función en la escala requerida, los Gobiernos deberían tomar la iniciativa para orientar la inversión privada en favor de la innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial» por «al reforzar las capacidades nacionales con el fin de coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial y promover las inversiones en innovación».
- 258.** El miembro gubernamental de Barbados secundó la subenmienda del Gobierno del Brasil.
- 259.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su apoyo a la enmienda presentada por el miembro gubernamental de Suecia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea que figura en el párrafo 247 *supra*.
- 260.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda que consistía en suprimir «trabajo decente» de la primera oración de esa enmienda y añadirlo al final de la segunda oración. La enmienda en su forma subenmendada sería del siguiente tenor:

El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico y creación de empleo en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. El sector público también desempeña una importante función al reforzar las capacidades nacionales con el fin de coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial y promover las inversiones en innovación y trabajo decente. Juntos son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 261.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, que figuraba en el párrafo 247 *supra*. Sobre la base de ese texto, presentó una subenmienda que consistía en suprimir «trabajo decente» de la primera oración, añadir «dotado de recursos financieros adecuados» después de «sector público», y añadir «y la promoción del trabajo decente» después de «industrial». La enmienda en su forma subenmendada sería del siguiente tenor:

El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico y creación de empleo en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Un sector público dotado de recursos financieros adecuados también desempeña una importante función. A fin de aprovechar plenamente esta función en la escala requerida, los Gobiernos deberían tomar la iniciativa para fomentar la inversión en innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económica e industrial y la promoción del trabajo decente. Juntos son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

- 262.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.



- 263.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Türkiye apoyaron la subenmienda.
- 264.** Dado que había consenso para adoptar la última propuesta presentada por el Grupo de los Empleadores, las enmiendas restantes (A.164, A.57, A.167 y A.166) fueron desestimadas.
- 265.** El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo punto después del punto 7

- 266.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda (A.103) que consistía en insertar un nuevo punto después del punto 7, con el siguiente texto:

Para que sea inclusiva, una transición justa debe tener una fuerte dimensión de género a fin de afrontar muchos de los desafíos medioambientales y aprovechar las posibles oportunidades.

- 267.** Con ello se pretendía rectificar las supresiones anteriores de referencias al género. En la sección I de las conclusiones debería incluirse una fuerte dimensión de género porque en esa sección se trataban todos los elementos de una transición justa. Además, se había propuesto suprimir una referencia al género en el punto 15.
- 268.** El miembro gubernamental de Zambia opinaba que el párrafo era susceptible de malinterpretarse y debería emplearse una redacción más sencilla. También cabía la posibilidad de omitir ese párrafo en esta parte y añadirlo al punto 15.
- 269.** El miembro gubernamental de la Argentina presentó una subenmienda a fin de que el párrafo concluyera después de «dimensión de género», y quedará simplemente: «Para que sea inclusiva, una transición justa debe tener una fuerte dimensión de género».
- 270.** La miembro gubernamental del Canadá y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, respaldaron la redacción original presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 271.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo deseaba mantener la redacción original y no estaba a favor de la subenmienda propuesta por la Argentina.
- 272.** El Presidente observó que la subenmienda propuesta por la Argentina no había sido secundada.
- 273.** El miembro gubernamental de la Argentina retiró su subenmienda.
- 274.** La enmienda (A.103) fue adoptada, y el nuevo punto fue insertado después del punto 7.



Título de la sección II

- 275.** El título de la sección II se adoptó sin enmiendas.

Punto 8

- 276.** El texto del punto 8 que el grupo de redacción había presentado a la Comisión era el siguiente:

Una transición justa es fundamental para cumplir el mandato de justicia social de la OIT [, lograr un desarrollo sostenible] y aplicar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

- 277.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuyo propósito era sustituir el texto del punto 8 por el siguiente: «El mandato de justicia social de la OIT y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas son fundamentales para lograr una transición justa.». Explicó que se trataba de una modificación estructural, pues la transición justa era un resultado y no un medio para alcanzar un fin. El mandato de la OIT y el enfoque centrado en las personas eran los elementos esenciales para lograr una transición justa.

- 278.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarase si el cumplimiento del mandato de la OIT era fundamental para lograr una transición justa.
- 279.** La Vicepresidenta empleadora aclaró que el mandato de la OIT buscaba lograr la justicia social que se necesitaba para una transición justa. El cumplimiento del mandato de la OIT conduciría a una transición justa.
- 280.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que otros miembros de la Comisión indicasen si consideraban necesario añadir las palabras «el cumplimiento de» o «la conformidad con», antes de «el mandato», para aportar claridad al texto. Propuso una subenmienda con el siguiente tenor: «El cumplimiento del mandato de justicia social de la OIT y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas son fundamentales para lograr una transición justa.».
- 281.** La Vicepresidenta empleadora pidió a los miembros gubernamentales de la Comisión que se pronunciaran sobre la subenmienda.
- 282.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo a la subenmienda y propuso una segunda subenmienda con objeto de suprimir el verbo «lograr».
- 283.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia manifestó su apoyo a la segunda subenmienda propuesta por Sudáfrica.
- 284.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, se pronunció a favor de la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y dijo que también podía ser flexible con respecto a la segunda subenmienda del grupo de África.
- 285.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, coincidió con la postura expresada por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 286.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora manifestaron su apoyo a la segunda subenmienda.
- 287.** El punto 8 se adoptó en su forma subenmendada



Punto 9

- 288.** El punto 9 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 10

- 289.** El punto 10 se adoptó sin enmiendas.

Punto 11

- 290.** El texto del punto 11 que el grupo de redacción había presentado a la Comisión era siguiente:

Una transición justa es esencial para lograr un desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental y tener en cuenta las interacciones que existen entre ellas. Es indispensable para adoptar medidas ambiciosas en relación con el cambio medioambiental y climático, y avanzar en la consecución de los objetivos y compromisos enunciados en el Acuerdo de París [y otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa/según proceda].

- 291.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.43) que consistía en suprimir «y otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa», lo cual dejó entre corchetes, y mantener «según proceda».

- 292.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que no estaba de acuerdo con la enmienda del Grupo de los Empleadores y prefería mantener el texto como se había propuesto, con inclusión de «según proceda».
- 293.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso trasladar «según proceda» después de «Acuerdo de París y» y mantener « otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa», de manera que la frase tuviera el siguiente tenor: «Es indispensable para adoptar medidas ambiciosas en relación con el cambio medioambiental y climático, y avanzar en la consecución de los objetivos y compromisos enunciados en el Acuerdo de París y, según proceda, otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa.».
- 294.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, se pronunció en contra de la enmienda del Grupo de los Empleadores porque tenía un alcance menos ambicioso y restaba fuerza al texto.
- 295.** El miembro gubernamental del Togo manifestó su preferencia por conservar la formulación del punto 11 presentada por el grupo de redacción, con inclusión de las palabras «según proceda». Muchas iniciativas internacionales, además del Acuerdo de París, podían contribuir a la consecución de una transición justa.
- 296.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda presentada por su grupo (A.43).
- 297.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda (A.84) para trasladar «según proceda» después de «Acuerdo de París y» y mantener «otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa». El texto de la enmienda sería el siguiente:
- Es indispensable para adoptar medidas ambiciosas en relación con el cambio medioambiental y climático, y avanzar en la consecución de los objetivos y compromisos enunciados en el Acuerdo de París y, según proceda, otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa.
- 298.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora respaldaron la enmienda.
- 299.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 300.** El punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.
- 301.** Otras dos enmiendas al punto 11 presentadas por miembros del Grupo de los Trabajadores (A.13) y por los Estados miembros de la Unión Europea (A.120) fueron desestimadas.

Punto 12

- 302.** El texto del punto 12 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:
- Lograr una transición justa es una cuestión importante para todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, y para todos los sectores económicos, tanto en la economía formal como en la economía informal, y debería basarse en [las circunstancias y] las prioridades de desarrollo nacionales.
- 303.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.121) que consistía en sustituir «basarse en» por «estar en consonancia con».
- 304.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que su grupo era flexible pero prefería la formulación del punto 12 que el grupo de redacción había presentado a la Comisión.



- 305.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo también era flexible pero se inclinaba por la formulación original.
- 306.** El miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 307.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor de la enmienda de los Estados miembros de la Unión Europea (A.121).
- 308.** La enmienda fue adoptada.
- 309.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en nombre de su grupo (A.15) que consistía en suprimir las palabras «las circunstancias y», por cuanto las prioridades de desarrollo nacionales debían establecerse de manera tripartita, atendiendo a las circunstancias nacionales. Los Estados miembros de la Unión Europea habían presentado una enmienda idéntica (A.122).
- 310.** La Vicepresidenta empleadora no estaba de acuerdo con que se suprimiera «las circunstancias y» debido a que cada país tenía unas prioridades nacionales de desarrollo y unas circunstancias diferentes. Era particularmente importante para el mundo en desarrollo.
- 311.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que coincidía con la propuesta del Grupo de los Trabajadores de suprimir «las circunstancias y», ya que las prioridades nacionales debían basarse forzosamente en las circunstancias nacionales.
- 312.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda.
- 313.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 314.** La Vicepresidenta empleadora se pronunció a favor de la enmienda y señaló que había consenso en favor de la misma.
- 315.** Las enmiendas (A.15 y A.122) fueron adoptadas.
- 316.** El punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.



Punto 13

- 317.** El texto del punto 13 que el grupo de redacción había sometido a la Comisión decía lo siguiente:
- Es imprescindible que haya un [firme compromiso social/amplio consenso social]. El diálogo social debe/debería formar parte integrante de la elaboración y aplicación de las políticas. [Deberían celebrarse consultas/Debería existir una colaboración] con todas las partes interesadas.
- 318.** El Presidente señaló a la atención de la Comisión el texto separado con barras oblicuas que figuraba entre corchetes, que indicaba que los miembros de la Comisión debían escoger la opción que prefirieran entre las formulaciones alternativas propuestas.
- 319.** En relación con el primer texto entre corchetes, la Vicepresidenta trabajadora propuso utilizar la expresión «amplio consenso social» en lugar de «firme compromiso social». Indicó que, en ese contexto, la expresión «firme compromiso social» no era suficiente.
- 320.** La Vicepresidenta empleadora señaló que prefería la expresión «firme compromiso social» en lugar de «amplio consenso social».

321. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de China y la miembro gubernamental de Nueva Zelandia indicaron que preferían «firme compromiso social» a «amplio consenso social».
322. La representante gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, propuso mantener tanto «firme compromiso social» como «amplio consenso social».
323. La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo podía apoyar el uso de ambas expresiones.
324. La Vicepresidenta empleadora reiteró su preferencia por «firme compromiso social». El Grupo de los Empleadores no podía apoyar el uso de ambas expresiones.
325. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que podía apoyar la opción de utilizar tanto «firme compromiso social» como «amplio consenso social».
326. La Vicepresidenta empleadora dijo que, en aras de alcanzar una solución de compromiso, su grupo estaba dispuesto a aceptar la utilización de ambas expresiones.
327. El Presidente observó que la subenmienda quedaba adoptada. Así pues, el texto de la primera frase debería ser el siguiente: «Es imprescindible que haya un firme compromiso y consenso social».
328. La Vicepresidenta empleadora propuso insertar la palabra «tripartito» después de «diálogo social», de modo que el texto dijera «El diálogo social tripartito [...]».
329. La Vicepresidenta trabajadora señaló que prefería la expresión más amplia «diálogo social», que también abarcaría el diálogo social bipartito entre los trabajadores y los empleadores a nivel de empresa. El diálogo social no siempre era de índole tripartita.
330. La Vicepresidenta empleadora explicó que su grupo había propuesto utilizar la expresión «diálogo social tripartito» porque en el punto se aludía específicamente al diálogo con fines de «elaboración de políticas», actividad que debería ser de índole tripartita.
331. La representante gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo a la expresión «diálogo social tripartito».
332. El miembro gubernamental de Barbados se manifestó a favor de utilizar la expresión más amplia «diálogo social». Indicó que, en su país, en el proceso de elaboración de políticas solían participar actores no estatales distintos de los empleadores y los trabajadores, incluida la población en general. Por ello, expresó su apoyo a la utilización de la expresión «diálogo social», en vez de «diálogo social tripartito».
333. La miembro gubernamental de China suscribió la opinión expresada por el Gobierno de Barbados.
334. La Vicepresidenta empleadora señaló que en las Directrices de política para una transición justa se hablaba del diálogo social tripartito en relación con la formulación de políticas, lo cual refrendaba la postura del Grupo de los Empleadores.
335. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su apoyo a la utilización de la expresión más amplia «diálogo social», porque no solo incluía a los interlocutores sociales, sino también a otras partes interesadas clave, como los pueblos indígenas.
336. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, observó que era preferible mantener la expresión «diálogo social», en lugar de limitarla a «diálogo social tripartito».



- 337.** La miembro gubernamental de Suiza suscribió ese punto de vista.
- 338.** La Vicepresidenta empleadora indicó que su grupo estaba dispuesto a aceptar que se usara la expresión «diálogo social» en vez de «diálogo social tripartito». si los miembros de la Comisión podían aceptar que se utilizara el término «colaboración» en lugar de «consultas» en la última oración.
- 339.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que su grupo no estaba dispuesto a hacer esa concesión. Observó que en el Convenio núm. 169, se utilizaba la palabra «consultas», y no era la intención del Grupo de los Trabajadores ir en contra de lo establecido en dicho convenio. Asimismo, pidió a la Oficina que aclarase si «consultas» era el término que se prefería en relación con la elaboración de políticas y estrategias para una transición justa.
- 340.** La secretaria señaló que en las Directrices de política para una transición justa se utilizaba el término «consultas» en el párrafo 25, y en el párrafo 19, *a)* se hablaba de «un proceso de consultas fundamentado, adecuado y continuo con todos los interesados pertinentes». También resultaba útil remitirse al artículo 3 del Convenio núm. 122, en el cual se establecía que se debería consultar a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hubieran de adoptar y sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución. Por último, indicó que en otros instrumentos puntualmente se solicitaban «consultas» con las organizaciones representantes de los empleadores y de los trabajadores. Por ejemplo, en el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), se establecía en su artículo 5 que se debería consultar a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupaban de dichas personas. Asimismo, en el Convenio núm. 169, se hacía alusión a las consultas con los pueblos indígenas en relación con los derechos sobre la tierra y la extracción de recursos naturales.
- 341.** La Vicepresidenta empleadora indicó que, teniendo en cuenta la explicación de la secretaria, su grupo podía apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores de utilizar tanto «colaboración» como «consultas», pero sugirió añadir «correspondientes» al final del punto.
- 342.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo no podía apoyar la adición de «correspondientes».
- 343.** La Vicepresidenta empleadora propuso utilizar como alternativa la expresión «las partes interesadas pertinentes».
- 344.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo podía apoyar la utilización de la expresión «las partes interesadas pertinentes» en lugar de «todas las partes interesadas».
- 345.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que su grupo podía apoyar la utilización de «colaboración» y «consultas», y que la utilización de «las partes interesadas pertinentes» o «todas las partes interesadas» también le parecía aceptable.
- 346.** El Presidente observó que se había llegado a un consenso en relación con todas las enmiendas propuestas al punto examinado, salvo en lo tocante a la utilización de «debe» o «debería» después de «diálogo social».
- 347.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora indicaron que preferían que se utilizara la palabra «debe».



348. Dado que «debe» parecía ser la palabra preferida, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró su enmienda a favor de utilizar la palabra «debería».
349. El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14

350. El texto del punto 14 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

Los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se deben respetar, promover y hacer realidad. Se deberían ratificar y aplicar de manera efectiva las normas internacionales del trabajo. [Debería garantizarse el derecho a vías de recurso y reparación a todos los trabajadores y comunidades afectados.]

351. El Presidente indicó que se habían recibido dos enmiendas idénticas para este punto (A.52 y A.126), presentadas respectivamente por el Grupo de los Empleadores y por los Estados miembros de la Unión Europea, consistentes en suprimir la última frase que se hallaba entre corchetes.
352. La Vicepresidenta empleadora afirmó que era necesario suprimir el texto entre corchetes, ya que desvirtuaba la noción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
353. La Vicepresidenta trabajadora no se mostró a favor de las enmiendas. Más que debilitarlos, la referencia a las vías de recurso y reparación reforzaba los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El texto entre corchetes estaba en consonancia con el tercer pilar de los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos* y la nota informativa de la OIT de 2021 sobre los vínculos existentes entre las normas internacionales del trabajo y los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos.
354. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que su grupo apoyaba la supresión del texto entre corchetes porque abarcaba cuestiones ajenas al mandato de la OIT.
355. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y las miembros gubernamentales de Sudáfrica y Suiza respaldaron la supresión de la oración entre corchetes.
356. La Vicepresidenta empleadora propuso suprimir el texto entre corchetes que hacía referencia al «derecho a vías de recurso y de reparación».
357. La Vicepresidenta trabajadora aceptó retirar la oposición de su grupo a la eliminación del texto entre corchetes.
358. Ambas enmiendas (A.52 y A.126) fueron adoptadas.
359. El punto 14 fue adoptado en su forma enmendada.



Punto 15

360. El texto del punto 15 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

[Deberían promoverse la inclusión social y la igualdad, prestando especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad.]/[Deberían promoverse la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y tribales y a los grupos en situación de vulnerabilidad.]

361. El Presidente señaló de nuevo a la atención de la Comisión las barras oblicuas del texto, que indicaban que los miembros debían elegir la opción que prefirieran.

- 362.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que prefería la segunda oración entre corchetes y que esta oración fue la que recibió mayor apoyo durante la fase de redacción de las conclusiones.
- 363.** La Vicepresidenta empleadora indicó que su grupo no podía apoyar la propuesta del Grupo de los Trabajadores porque ya había una referencia a la igualdad de género en otra parte del texto.
- 364.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, señaló que su grupo estaba a favor de la propuesta del Grupo de los Trabajadores de conservar la segunda oración entre corchetes. El hecho de que se mencionara la igualdad de género en otra parte del texto no excluía la posibilidad de mencionarla aquí.
- 365.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo, dijo que su grupo prefería la primera oración entre corchetes.
- 366.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Barbados, el Canadá y los Estados Unidos se mostraron a favor de la segunda oración entre corchetes, habida cuenta de la importancia de incluir una referencia a los pueblos indígenas y tribales al abordar la transición justa.
- 367.** La Vicepresidenta empleadora señaló que parecía haber consenso en la sala a favor de la segunda opción y que su grupo, en aras del compromiso, estaba dispuesto a sumarse a dicho consenso.
- 368.** El Presidente señaló que se había llegado al consenso de suprimir la primera oración entre corchetes y conservar la segunda oración.
- 369.** El punto 15 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16

- 370.** El texto del punto 16, presentado por el grupo de redacción a la Comisión, decía lo siguiente:
- Debería fomentarse la coherencia de las políticas a todos los niveles y en los distintos ámbitos. Deberían establecerse disposiciones adecuadas para la financiación de una transición justa.
- 371.** La miembro gubernamental del Japón presentó una enmienda (A.108) para sustituir «establecerse» por «contemplarse». El texto objeto de discusión no era un documento jurídico y la expresión «establecerse» tenía carácter vinculante.
- 372.** La enmienda no fue secundada y, por tanto, se desestimó.
- 373.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, retiró la enmienda presentada por su grupo (A.78), en la que se proponía trasladar el punto 16 para que figurara antes del título de la sección II.
- 374.** El punto 16 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 17

- 375.** El texto del punto 17, presentado por el grupo de redacción a la Comisión, decía lo siguiente:
- [Se debería dar prioridad a la promoción de empresas sostenibles como [un/uno de los] elemento[s] fundamental[es] de una transición justa hacia economías sostenibles fomentando un entorno propicio, por ejemplo, a través de políticas favorables, incentivos y marcos normativos claros.]



376. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda (A.63) consistente en sustituir «la promoción de» por «fomentar un entorno propicio para las», suprimir «Se debería dar prioridad a la promoción de empresas sostenibles como [un/uno de los] elemento[s] fundamental[es] de una transición justa hacia economías sostenibles fomentando un entorno propicio, por ejemplo», y añadir «resulta fundamental para lograr una transición justa hacia economías sostenibles, y» antes de «debería ser una prioridad». Con esa enmienda, la redacción era más clara y se garantizaba que el término «empresas sostenibles» estuviera en consonancia con la Resolución y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) de la OIT. Era de suma importancia para el Grupo que las conclusiones incluyeran la promoción de un entorno propicio para las empresas como principio rector, y también era importante emprender una transición justa que ofreciera sostenibilidad, inclusividad y prosperidad para todos.

377. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Propuso una enmienda (A.28) que reflejara tanto las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores como las del Grupo de los Empleadores, consistente en sustituir «como [un/uno de los] elemento[s] fundamental[es] de una transición justa hacia economías sostenibles» por «empresas públicas, privadas y sociales», así como una enmienda adicional (A.36), para añadir las palabras «que también garanticen el diálogo social, el trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles» detrás de «claros», y, mediante otra enmienda patrocinada por el Grupo de los Trabajadores (A.172), propuso la sustitución de «dar prioridad a» por «alentar». Aunque la promoción de empresas sostenibles constituía un elemento clave, también era importante incluir a las empresas públicas y sociales, puesto que el término empresas sostenibles no se refería solo a las empresas privadas. Por otra parte, además de la promoción de las empresas sostenibles, también era imprescindible garantizar el diálogo social, el trabajo decente y los modelos empresariales ambientalmente sostenibles, especialmente porque este punto figuraba en las Directrices de política para una transición justa. La promoción de empresas sostenibles debería conducir a unos resultados beneficiosos para los objetivos del trabajo decente. El texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores quedaba redactado del modo siguiente:

[Se debería alentar la promoción de empresas públicas, privadas y sociales sostenibles fomentando un entorno propicio, por ejemplo, a través de políticas favorables, incentivos y marcos normativos claros que también garanticen el diálogo social, el trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles.]

378. La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda introducía elementos que desvirtuaban las propuestas del Grupo de los Empleadores, que se basaban en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007). Las empresas públicas, privadas y sociales representaban conceptos diferentes y la expresión «un entorno propicio para las empresas sostenibles» era una terminología aceptada, que se utilizaba a menudo en las discusiones celebradas en el seno de la OIT. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores difería radicalmente de la propuesta por el Grupo de los Empleadores y, por consiguiente, era preciso seguir reflexionando al respecto.

379. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda a la enmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora con el fin de añadir «, incluidas las empresas públicas, privadas y sociales sostenibles,» después de «empresas sostenibles». De ese modo, se podían combinar algunas de las ideas propuestas y generar consenso. Con objeto de dotar de mayor peso a los elementos que se garantizarían, estos podían incluirse en la definición de empresas sostenibles.



- 380.** La Vicepresidenta trabajadora observó que, con la introducción de enmiendas en la sección II de las conclusiones, su grupo trataba de lograr un texto equilibrado. Reconoció el deseo del Grupo de los Empleadores de no desvirtuar el punto 17, pero hizo hincapié en que, para su grupo, la inserción de la palabra «garanticen» en ese punto era importante. La oradora señaló que su grupo estaba dispuesto a estudiar la posibilidad de dividir el punto 17 en dos oraciones separadas.
- 381.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por el Gobierno de los Estados Unidos. No estaba a favor de la parte de la enmienda del Grupo de los Trabajadores en que se utilizaba «garanticen» en relación con el diálogo social. El diálogo social podía respetarse, pero no garantizarse. Por otra parte, el término «empresas públicas, privadas y sociales» había sido aceptado anteriormente y su grupo no se oponía a que se añadiera. Por ello, propuso que se adoptara la primera parte de la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.28), en la que se añadía «empresas públicas, privadas y sociales», y que se siguiera examinando la segunda parte (A.60), en la que se añadían las palabras «que también garanticen el diálogo social, el trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles» después de la palabra «claros».
- 382.** La Vicepresidenta trabajadora observó que con la enmienda propuesta se pretendía lograr un equilibrio entre «públicas» y «privadas», y expresó su disposición a estudiar la posibilidad de redactar otra oración para tratar las empresas «públicas» y «privadas» por separado.
- 383.** El miembro gubernamental de la Argentina observó que existía acuerdo en que debería adoptarse la primera parte de la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y propuso que solo se pusiera entre corchetes la segunda parte.
- 384.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo a la propuesta de la Argentina.
- 385.** La Vicepresidenta trabajadora observó que la adopción de la primera parte de la enmienda presentada por su grupo tendría consecuencias para la segunda parte, e indicó que debería ponerse entre corchetes toda la oración.
- 386.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda adicional para añadir, después de las palabras «políticas favorables», las palabras «deberían ir acompañadas de la promoción de un diálogo social efectivo, el fomento del trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles».
- 387.** La Vicepresidenta empleadora propuso la siguiente subenmienda a la enmienda presentada por su grupo (A.63):
- La promoción de empresas públicas, privadas y sociales sostenibles mediante el fomento de un entorno propicio, por ejemplo a través de políticas favorables, incentivos y marcos normativos claros resulta fundamental para lograr una transición justa. Las políticas de apoyo deberían ir acompañadas de la promoción de un diálogo social efectivo y del fomento del trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles.
- 388.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, el miembro gubernamental de Kiribati, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.



- 389.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que mencionaba dos veces la expresión «políticas de apoyo» y propuso que la segunda referencia se sustituyera por «esas políticas e incentivos». El texto decía lo siguiente:

La promoción de empresas públicas, privadas y sociales sostenibles mediante el fomento de un entorno propicio, por ejemplo a través de políticas de apoyo, incentivos y marcos normativos claros resulta fundamental para lograr una transición justa. Esas políticas e incentivos deberían ir acompañados de la promoción de un diálogo social efectivo y del fomento del trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles.

- 390.** La Vicepresidenta empleadora, así como el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron esta subenmienda
- 391.** La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.63) fue adoptada en su forma subenmendada. En consecuencia, las otras enmiendas (A.28, A.60, A.29, A.36 y A.127) fueron desestimadas
- 392.** El punto 17 fue adoptado en su forma subenmendada.

Título de la sección III

- 393.** El título de la sección III, presentado por el grupo de redacción a la Comisión, era el siguiente:

[III. Políticas industriales y tecnología para un desarrollo sostenible]

- 394.** Los Estados miembros de la Unión Europea y el Grupo de los Empleadores presentaron sendas enmiendas al título de la sección III (A.128 y A.65, respectivamente), y en ambas se proponía suprimir todo el título.
- 395.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que la sección III incluía originalmente tres puntos, pero al quedar solo el punto 18, no se justificaba la permanencia del título.
- 396.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 397.** La Vicepresidenta trabajadora preguntó si, en caso de suprimirse el título, el punto 18 se incluiría en la sección II.
- 398.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, confirmó que entendía que el punto 18 se incluiría en la sección II.
- 399.** Las dos enmiendas fueron adoptadas y el título de la sección III fue suprimido del proyecto de conclusiones.

Punto 18

- 400.** El texto del punto 18 que el grupo de redacción había sometido a la Comisión decía lo siguiente:

[Reconociendo el mandato de la OIT, expresado en la Declaración de Filadelfia como sigue: «La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo



a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblo».

Reconociendo que existe una emergencia climática y que en los modos de producción y consumo se deberían tener en cuenta el bienestar de las personas y los compromisos asumidos en el Acuerdo de París y otras convenciones sobre el medio ambiente.

Las políticas industriales y la tecnología deberían ser una parte esencial de las políticas orientadas a una transición justa a fin de que los Gobiernos puedan dar cumplimiento a las contribuciones determinadas a nivel nacional en el contexto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y a los ODS, garantizar el bienestar de los trabajadores y respetar los límites planetarios, en particular de las fuentes de energía, y encauzar una transición que permita la consecución de los objetivos y compromisos asumidos en virtud del Acuerdo de París y otros acuerdos internacionales.]

/

[Reconociendo el mandato de la OIT, enunciado en la parte IV de la Declaración de Filadelfia, y la existencia de una crisis climática, las políticas de desarrollo industrial y productivo y el acceso a la tecnología deberían ser un elemento fundamental de una transición justa, [en interés de/para garantizar] el bienestar de todas las personas y preservar los límites planetarios.]

401. El Presidente indicó que el punto 18 contenía varios elementos de texto entre corchetes y separados por barras, lo que quería decir que había varias alternativas de texto y que los miembros de la Comisión debían escoger en cada caso la opción que les pareciera más adecuada.
402. La Vicepresidenta trabajadora observó que el Gobierno del Japón había presentado una enmienda (A.110) para precisar la formulación de este punto, consistente en sustituir la palabra «ser» por «considerarse» entre «deberían» y «una parte esencial» en el tercer párrafo de la primera opción. Propuso una subenmienda a la segunda versión del texto del punto 18, consistente en suprimir las palabras «y de desarrollo productivo» después de «políticas industriales», y «en interés de» después de «transición justa».
403. La Vicepresidenta empleadora dijo que la Comisión debía optar antes por una de las dos versiones propuestas del punto 18. Su grupo apoyaba la enmienda del Grupo de los Trabajadores (A.53), que consistía en suprimir la primera de las versiones.
404. La enmienda (A.53) fue adoptada. Así pues, la enmienda propuesta por el Gobierno del Japón (A.110) fue desestimada.
405. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.69) que consistía en insertar las palabras «, incluida la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles,» después de «desarrollo productivo».
406. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque las políticas industriales constaban de múltiples elementos y el entorno propicio para las empresas sostenibles no era más que uno de esos elementos. Según las definiciones empleadas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, el término «políticas industriales» incluía todos los elementos citados, por lo que no era necesario destacar un único componente. La oradora propuso una subenmienda consistente en suprimir las palabras «y de desarrollo productivo» después de «políticas industriales».
407. La Vicepresidenta empleadora observó que, en anteriores discusiones de la Comisión, su grupo había hecho hincapié en que el término «diálogo social» incluía la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, de manera que no hacía falta mencionar esos



derechos de forma específica. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores había insistido en que se mencionaran de forma explícita esos elementos del diálogo social, motivo por el cual los habían incluido. En ese sentido, la Comisión debería ser coherente e incluir una referencia a las empresas sostenibles como elemento de las políticas industriales, del mismo modo que había incluido la referencia a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva como elementos del diálogo social. El término «políticas industriales» era muy amplio, y su grupo estimaba importante que se destacara el papel de las empresas sostenibles.

408. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda por los mismos motivos que el Grupo de los Trabajadores. En cambio, apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores que consistía en suprimir las palabras «y de desarrollo productivo» después de «políticas industriales».
409. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó ni la enmienda del Grupo de los Empleadores para incluir la referencia a las empresas sostenibles, ni la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, ya que su grupo deseaba que mantuviera la mención al desarrollo productivo.
410. La miembro gubernamental de China no apoyó la enmienda. No obstante, indicó que su país estaba dispuesto a estudiar la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
411. La Vicepresidenta empleadora afirmó que era imprescindible aludir a las empresas sostenibles para mantener un equilibrio adecuado en las conclusiones, pero observó que dicha posibilidad no había recibido ningún apoyo durante las deliberaciones de la Comisión.
412. La Vicepresidenta trabajadora indicó que, si bien el significado de «políticas industriales» estaba claro, no sucedía lo mismo con las políticas de «desarrollo productivo». Por lo tanto, solicitó a la Oficina que aclarase su significado. Asimismo, indicó que su grupo no estaba en contra de que se hiciera alusión a las empresas sostenibles, pero que hacerlo sin mencionar los demás elementos de las políticas industriales haría que el texto pareciera incompleto.
413. La secretaria informó a la Comisión de que las políticas de desarrollo productivo tenían por objeto reforzar la estructura productiva de una economía concreta con el fin de impulsar el crecimiento, el desarrollo, la productividad y la competitividad. Se había hecho referencia a las políticas de desarrollo productivo en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2018-2019, así como en el documento del Consejo de Administración sobre la promoción de ecosistemas de productividad para el trabajo decente, de 2022, y en un informe regional titulado *Transición digital, cambio tecnológico y políticas de desarrollo productivo en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades*, de 2022.
414. La Vicepresidenta empleadora se mostró sorprendida por la objeción del Grupo de los Trabajadores a incluir una referencia a las empresas sostenibles. El sector privado contribuía de manera decisiva a lograr los ODS y las transiciones justas. La cuestión de las políticas industriales y la tecnología ocupaba un lugar central en los debates de política sobre una transición justa y era una de las cuestiones de las que se ocupaba la Comisión sobre el Futuro del Trabajo. Sin empresas y pymes que funcionaran bien, ¿cómo iba a ser posible avanzar hacia una transición justa? Había llegado el momento de reconocer que las empresas y el trabajo decente debían ser un elemento central de las discusiones entabladas en la OIT.
415. El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que en el punto 18 se hacía referencia a las políticas de «desarrollo productivo» y a los «límites del planeta». Se trataba de conceptos ajenos y recomendó abstenerse de introducirlos en el texto.



416. La secretaría aclaró que el concepto de los límites del planeta había sido acuñado en 2009 por el Centro de Resiliencia de Estocolmo. Con el fin de explicar de qué manera los seres humanos podían desestabilizar el medio ambiente y de proporcionar un marco para evitar que eso ocurriera, el Centro había identificado nueve límites del planeta. Dentro de dichos límites, los humanos podían desarrollar su actividad sin poner en peligro la capacidad de la Tierra para sustentar la vida humana y otras formas de vida.
417. La Vicepresidenta empleadora señaló que este punto hacía referencia al mandato de la OIT tal como se expresaba en la Declaración de Filadelfia y, por consiguiente, propuso añadir «, incluida la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles» después de «políticas de desarrollo industrial y productivo», como se proponía en la enmienda presentada por su grupo (A.69). Las empresas sostenibles eran fundamentales para una transición justa.
418. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, dado que ya había una referencia a la Declaración de Filadelfia en el texto, no era necesario incluir la mención a «empresas sostenibles» en el punto 18.
419. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la opinión del Grupo de los Trabajadores al respecto y señaló que no era conveniente destacar un elemento particular relativo al mandato de la OIT y la Declaración de Filadelfia.
420. La miembro gubernamental de Australia y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijeron que preferían el texto original y no apoyaron la inclusión de la referencia a «empresas sostenibles» propuesta por el Grupo de los Empleadores.
421. La Vicepresidenta empleadora aceptó retirar la enmienda de su grupo (A.69) y volver al texto original propuesto por el grupo de redacción.
422. La Vicepresidenta empleadora propuso, como se indicaba en la enmienda adicional presentada por su grupo (A.71), suprimir el texto entre corchetes «[en interés de/para garantizar] el bienestar de todas las personas y preservar los límites del planeta.】».
423. La Vicepresidenta trabajadora recordó el amplio apoyo a favor de conservar el texto entre corchetes.
424. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos, apoyaron mantener el texto entre corchetes.
425. La Vicepresidenta empleadora aceptó retirar la enmienda de su grupo (A.71).
426. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.130) que consistía en mantener «para garantizar» en lugar de «en interés de».
427. La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo era flexible en este sentido.
428. La miembro gubernamental del Canadá, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron mantener la opción de «para garantizar».
429. Las enmiendas presentadas por los miembros gubernamentales de la Unión Europea (A.130) y el Grupo de los Trabajadores (A.54) fueron adoptadas.
430. El punto 18 fue adoptado en su forma enmendada.



Título de la sección IV

- 431. El título de la sección IV presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
«IV. La función de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores».
- 432. El título de la sección IV fue adoptado sin enmiendas.

Punto 19

- 433. El texto del punto 19 que el grupo de redacción había presentado a la Comisión decía lo siguiente:

[Las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, elaboradas por la OIT en 2015, constituyen el principal instrumento de referencia para la formulación de políticas y proporcionan una base para la acción. Se debería acelerar y ampliar su aplicación a través de un marco de acción revitalizado que se articule en torno a cuatro elementos interrelacionados y que se refuerzan mutuamente, a saber: i) el fomento de economías inclusivas, sostenibles y generadoras de empleo; ii) la promoción de la justicia social; iii) la gestión del proceso hacia una transición justa, y iv) la financiación de una transición justa.]

- 434. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una enmienda (A.169) para añadir «La Conferencia Internacional del Trabajo aprueba» al comienzo de la primera frase e insertar la palabra «que» después de la fecha (2015). Los Estados miembros de la Unión Europea habían presentado una enmienda idéntica (A.132). La Conferencia no había aprobado aún las Directrices de política para una transición justa y aquella era la ocasión para hacerlo.
- 435. La Vicepresidenta empleadora dijo que prefería «reafirma» a «aprueba», tal como figuraba en la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.8).
- 436. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 437. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que el término «aprobar» se había utilizado para dar mayor énfasis a la frase y más fuerza a la formulación. Los Estados miembros de la Unión Europea eran partidarios de usar un lenguaje orientado a la acción, dado que se trataba de una cuestión urgente. El orador entendía que se podía utilizar indistintamente «La Conferencia» o «La Conferencia Internacional del Trabajo», pero pidió a la secretaría que brindara las oportunas aclaraciones sobre el uso de «aprueba».
- 438. La secretaría respondió que el grupo de redacción había propuesto utilizar la fórmula «aprobamos». Sin embargo, no era recomendable, ya que la primera persona de plural no se usaba en las conclusiones, sino en las declaraciones. Tanto «La Conferencia» como «La Conferencia Internacional del Trabajo» eran opciones correctas.
- 439. La Vicepresidenta empleadora pidió que se aclarase la diferencia entre «reafirma» y «aprueba».
- 440. La secretaría informó a la Comisión de que en el informe técnico que se le había presentado se utilizaba el verbo «reafirmar», pero la Comisión tenía la prerrogativa de poder decidir entre ambos términos.
- 441. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que prefería «aprueba», porque era más contundente. Además, «reafirma» llevaba a pensar que las Directrices de política para una transición justa se habían «afirmado» anteriormente, cosa que no era cierta.



442. El miembro gubernamental de Barbados, la miembro gubernamental del Canadá y el miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
443. El miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, propuso una enmienda (A.98) para volver al texto inicial, de modo que el párrafo empezara por «Las Directrices de política para una transición justa hacia [...]», para evitar tener que elegir entre los verbos «aprobar» y «reafirmar».
444. La Vicepresidenta empleadora apoyó esa enmienda.
445. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda del GRULAC, porque desvirtuaba la formulación.
446. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso una enmienda consistente en sustituir «el principal instrumento de referencia» por «un instrumento de referencia esencial» en la primera frase, que quedaría así: «Las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos», elaboradas por la OIT en 2015, constituyen un instrumento de referencia esencial para la formulación de políticas y proporcionan una base para la acción». El resto del punto 19 se mantuvo tal como se había redactado.
447. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la enmienda.
448. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda porque no existía un único documento de referencia sobre una transición justa, sino varios.
449. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda.
450. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda.
451. El miembro gubernamental de Barbados entendía la enmienda propuesta por el GRULAC, pero era partidario de usar el artículo definido en vez del indefinido, ya que la OIT debía adoptar una posición firme sobre la cuestión.
452. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda del GRULAC.
453. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que en el Consejo de Administración se había debatido si la cuestión de una transición justa debía abordarse en el ámbito de la actividad normativa o dentro de la discusión general, pero como ya existía un documento de referencia sobre el tema, se había estimado que no era necesaria una labor normativa. Sin embargo, la Comisión estaba diciendo que había muchos documentos distintos además de las Directrices de política para una transición justa. El objetivo era empoderar a la OIT, no restar fuerza a sus instrumentos.
454. La Vicepresidenta trabajadora suscribió la opinión expresada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
455. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.132) para «aprobar» las Directrices de política para una transición justa.
456. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda propuesta conjuntamente por su Gobierno y el del Reino Unido (A.169) para que el punto 19 empezara con las palabras «La Conferencia Internacional del Trabajo aprueba». Se daba así un impulso renovado a las Directrices lo podía ayudar a la OIT a promover el concepto de transición justa.



- 457.** La miembro gubernamental del Canadá, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y las Vicepresidentas del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores apoyaron la formulación propuesta por los miembros gubernamentales del Reino Unido y de los Estados Unidos.
- 458.** La enmienda (A.169) fue adoptada.
- 459.** En consecuencia, las enmiendas al texto restantes fueron desestimadas o retiradas (A.132, A.8, A.98, A.73, A.170 y A.75).
- 460.** El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.
- 461.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo había presentado una enmienda similar (A.7) a la enmienda presentada conjuntamente por los Gobiernos del Reino Unido y de los Estados Unidos. La enmienda del Grupo de los Trabajadores consistía en trasladar el punto 19 para ubicarlo antes del título de la sección II.
- 462.** La enmienda fue apoyada por el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, el miembro gubernamental de los Estados Unidos y la Vicepresidenta empleadora.
- 463.** La enmienda (A.7) fue adoptada.
- 464.** El miembro gubernamental del Reino Unido y el miembro gubernamental de los Estados Unidos retiraron su enmienda conjunta (A.105).
- 465.** El punto 19, adoptado en su forma enmendada, fue trasladado para que figurara antes del título de la sección II.

Punto 20

- 466.** En la versión del texto presentada a la Comisión por el grupo de redacción, los apartados *a)* a *e)* del punto 20 rezaban así:
- Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían:
- a)* formular, aplicar, monitorear y evaluar marcos para una transición justa inclusivos, integrados, coherentes y con perspectiva de género que estén coordinados con las políticas económicas, sociales y ambientales pertinentes;
 - b)* incorporar medidas en las políticas medioambientales y climáticas, como las contribuciones determinadas a nivel nacional previstas en el Acuerdo de París y los objetivos de cero emisiones netas, y en políticas industriales, de protección social y de empleo coherentes, amplias e integradas para promover una transición justa;
 - c)* establecer mecanismos para la colaboración intragubernamental y la coordinación de políticas en favor de una transición justa;
 - d)* [establecer marcos macroeconómicos favorables al empleo y promover el uso adecuado de instrumentos fiscales y monetarios, incluida la fiscalidad progresiva, a fin de asegurar el espacio fiscal necesario para una transición justa e incentivar la transformación estructural;]
 - e)* promover [el desarrollo de empresas sostenibles y] el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente como objetivo central de una transición justa;
- 467.** En vista de que no se habían presentado enmiendas al texto introductorio del punto 20, este quedaba adoptado sin enmiendas.



Punto 20, a)

- 468. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso enmendar el texto del punto 20, a) mediante la inserción de la palabra «inclusivos» entre «transición justa» e «integrados» (A.115). Observó que la inclusividad era un valor importante en el marco de una transición justa.
- 469. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora coincidieron en respaldar la subenmienda.
- 470. El punto 20, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20, b)

- 471. La miembro Gobierno del Japón había presentado una enmienda al punto 20, b), consistente en sustituir la palabra «incorporar» por «contemplar la incorporación de».
- 472. La miembro gubernamental del Japón retiró la enmienda propuesta (A.111).
- 473. Por consiguiente, el punto 20, b) fue adoptado sin enmiendas.

Punto 20, c)

- 474. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda (A.113) para añadir el texto «a nivel nacional, regional y local» al final del apartado, a fin de dejar claro que la colaboración intragubernamental y la coordinación de políticas exigiría la intervención de todos los niveles de la administración pública.
- 475. La propuesta de enmienda recibió el apoyo de la Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Chile, que hablaba en nombre del GRULAC, y Sudáfrica, que hablaba en nombre del grupo de África.
- 476. El punto 20, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20, d)

- 477. El Presidente observó que se habían recibido ocho propuestas de enmienda al punto 20, d) (A.27, A.76, A.77, A.134, A.113, A.79, A.9 y A.116).
- 478. La enmienda presentada por el Gobierno de Türkiye (A.27) consistente en suprimir el punto en su totalidad no fue secundada y se desestimó.
- 479. La Vicepresidenta empleadora retiró una de las enmiendas propuestas por su grupo, consistente en sustituir «promover» por «elaborar» y en eliminar «el uso adecuado de» (A.76), y presentó otra enmienda (A.77), que consistía en eliminar del punto 20, d) las palabras «incluida la fiscalidad progresiva» y sustituirlas por «incluida una combinación adecuada de impuestos, subvenciones, incentivos y préstamos». Adujo que la política fiscal era una cuestión complicada, con múltiples dimensiones, y que no entraba dentro del mandato de la OIT. La fiscalidad progresiva podría repercutir negativamente sobre la economía, al suponer un obstáculo para el crecimiento económico y desincentivar las inversiones. Si bien el Grupo de los Empleadores reconocía la importancia de que los sistemas tributarios fueran justos y equitativos, era imperativo comprender que una tributación excesiva y demasiado progresiva podría tener efectos negativos sobre el crecimiento económico. Su grupo consideraba preferible utilizar una redacción tomada directamente de las Directrices de política para una transición justa, con el fin de promover un entorno propicio y fomentar la actividad económica.



- 480.** La Vicepresidenta trabajadora era partidaria de conservar en el texto la expresión «fiscalidad progresiva». El Grupo de los Trabajadores no consideraba que la cuestión de la política fiscal quedara fuera del alcance del mandato de la OIT, que había reconocido la importancia de la fiscalidad como medio para lograr la justicia social. En el párrafo 3 de la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo de la OIT, se hacía referencia expresa a «la ineficacia de los sistemas fiscales, los flujos financieros ilícitos, la falta de una fiscalidad adecuada de las empresas, las finanzas y el patrimonio» como factores coadyuvantes de los altos niveles de desigualdad entre los países y dentro de ellos. En el contexto de una transición justa, era importante aludir a un régimen tributario equitativo para asegurar que los beneficios se distribuyeran adecuadamente en el conjunto de la sociedad.
- 481.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, indicó que en la enmienda remitida por su grupo (A.134) también se proponía suprimir la expresión «fiscalidad progresiva», ya que los pormenores de la política impositiva seguían siendo una prerrogativa de las autoridades nacionales. No obstante, indicó que su grupo estaba abierto a considerar el texto adicional propuesto por el Grupo de los Empleadores.
- 482.** La miembro gubernamental del Japón expresó su apoyo a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la enmienda propuesta por Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. Destacó que en el Acuerdo de París no figuraba ninguna referencia a la fiscalidad.
- 483.** El miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, observó que la supresión de la expresión «fiscalidad progresiva» gozaba de apoyo, e indicó que su grupo también era proclive a aceptar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 484.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, expresó su apoyo a la enmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 485.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el documento debería establecer un mandato claro para la OIT en el seno del sistema multilateral. La OIT, el Banco Mundial y otros organismos de las Naciones Unidas mantenían debates sustantivos con relación a la transición justa y la discusión había evolucionado tras el Acuerdo de París, desde cuya negociación ya habían transcurrido ocho años. La imposición de regímenes tributarios equitativos representaba un objetivo a nivel mundial de cara a conseguir una transición justa y, por otro lado, había discusiones en curso en el conjunto del sistema multilateral respecto a las cuestiones de la financiación y la fiscalidad, en particular en el marco de la Iniciativa de Bridgetown. Era necesario que la OIT actuara de manera audaz y reconociera explícitamente que la imposición tributaria constituía un elemento esencial de la política fiscal. El objetivo de lograr la justicia social en los Estados Miembros y en la relación entre ellos exigía que la Organización se expresara con firmeza, especialmente en lo que concernía a sus Estados Miembros más vulnerables. Añadió que en la OIT ya se reconocía la fiscalidad como el factor con mayor potencial de contribución al crecimiento de la demanda y la estabilidad económica, en especial cuando la imposición tributaria se centraba en la población de ingresos más elevados. La oradora propuso una subenmienda para suprimir la palabra «adecuada» y conservar «combinación de impuestos, subvenciones, incentivos y préstamos», con arreglo a la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores. Debería conservarse la frase «a fin de asegurar el espacio fiscal necesario para una transición justa e incentivar la transformación estructural», pero habría que añadir al final las palabras «y reducir las desigualdades». Por consiguiente, el texto rezaría así:

establecer marcos macroeconómicos favorables al empleo y promover el uso adecuado de instrumentos fiscales y monetarios, incluida una combinación de impuestos, subvenciones,



incentivos y préstamos, a fin de asegurar el espacio fiscal necesario para una transición justa e incentivar la transformación estructural y reducir las desigualdades.

- 486.** La Vicepresidenta empleadora indicó que el objetivo de la transición justa era reducir las desigualdades y no veía la necesidad de introducir en el texto una referencia explícita a la expresión «reducir las desigualdades». La redacción propuesta por su grupo («una combinación adecuada de impuestos, subvenciones, incentivos y préstamos») se había extraído directamente del artículo 25, c), i) de las Directrices de política para una transición justa.
- 487.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la enmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea, en particular respecto a la supresión de la referencia a la «fiscalidad progresiva».
- 488.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que su subenmienda para añadir «y reducir las desigualdades» estaba en consonancia con el texto de las Directrices de política para una transición justa. En su párrafo 25, c), ii), se hacía referencia a «la posibilidad de llevar a cabo una reforma de la fiscalidad ambiental que podría, además, contribuir a financiar la compensación destinada a las personas afectadas de manera desproporcionada por la transición hacia actividades económicamente sostenibles». Por consiguiente, la reducción de las desigualdades se ajustaba a lo dispuesto en las Directrices de política para una transición justa. Si bien su grupo preferiría conservar la expresión «fiscalidad progresiva», la subenmienda propuesta constituía una solución de compromiso y con ella se aspiraba a lograr un consenso. En ese sentido, la oradora instó a que se acogiese favorablemente su subenmienda y se conservara la expresión «y reducir las desigualdades».
- 489.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, indicó que, en aras de alcanzar un compromiso, su grupo estaba dispuesto a apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 490.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo podía alinearse con la propuesta de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 491.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la propuesta de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 492.** La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.77) había sido adoptada en su forma subenmendada y se habían desestimado otras dos enmiendas A.134 y A.113.
- 493.** La Vicepresidenta empleadora propuso una nueva enmienda (A.79) al punto 20, d), que consistía en añadir las palabras «impulsar una transición hacia actividades económicamente sostenibles, y», después de «a fin de». En ella se utilizaba una formulación que figuraba en las Directrices de política para una transición justa, en su artículo 25, c), i) y ii).
- 494.** La Vicepresidenta trabajadora introdujo una subenmienda para hacer referencia al conjunto de la economía y no solo a las actividades, que consistía en añadir las palabras «hacia economías ambientalmente sostenibles» después de «transición justa».
- 495.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para armonizar el texto con el de las Directrices de política para una transición justa, donde, en lugar de «economías», se empleaba la expresión «actividades ambientalmente sostenibles».
- 496.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora expresaron su apoyo a las subenmiendas propuestas.



- 497. La enmienda al punto 20, d) (A.79) presentada por el Grupo de los Empleadores se adoptó en su forma subenmendada.
- 498. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda propuesta por su grupo (A.9).
- 499. El miembro gubernamental del Japón retiró la enmienda presentada por su Gobierno (A.116).
- 500. El punto 20, d) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 20, e)

- 501. Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y el Grupo de los Trabajadores presentaron dos enmiendas idénticas al punto 20, e) (A.135 y A.10, respectivamente), consistentes en suprimir de la frase las palabras «el desarrollo de empresas sostenibles y».
- 502. La Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en que su grupo no pretendía eliminar de las conclusiones toda referencia a las empresas sostenibles. No obstante, la mención en este apartado del «empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente como objetivo central de una transición justa» revestía tal importancia que su grupo preferiría que se enmendase. Recordó que en el Convenio núm. 122 se establecía el pleno empleo, productivo y libremente elegido como un objetivo de mayor importancia en materia de política.
- 503. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que el presente apartado se refería a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido. Se trataba de una tarea central de los Gobiernos, que debería figurar de manera clara en el punto 20, e), pero no pretendían en absoluto suprimir de las conclusiones las referencias a las empresas sostenibles. De hecho, las empresas sostenibles también se mencionaban en el punto 10, que había sido adoptado por unanimidad, y más adelante en el punto 20, l).
- 504. La Vicepresidenta empleadora manifestó su gran preocupación por el hecho de que los Estados miembros de la Unión Europea y el Grupo de los Trabajadores trataran de eliminar toda referencia a las empresas sostenibles, que eran esenciales para lograr transiciones justas. Todos los grupos tenían que sentir el proyecto de conclusiones como propio y su grupo necesitaba que en él se incluyesen referencias a las empresas sostenibles.
- 505. La Vicepresidenta trabajadora señaló que en la parte IV se abordaban las funciones de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y eso era algo que la Comisión no debería perder de vista. Recordó, asimismo, que el punto 20, l) versaba sobre los entornos propicios para las empresas sostenibles y la Comisión todavía no había tenido ocasión de examinarlo. No cabía preocuparse por que su grupo tratase de eliminar toda referencia a las empresas sostenibles. No obstante, el punto 20, e) debería ser una cláusula independiente que hiciese referencia exclusivamente al trabajo decente y al empleo pleno, productivo y libremente elegido. En los documentos de la OIT existían múltiples ejemplos de este tipo de referencias independientes, por ejemplo en el Convenio núm. 122.
- 506. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la enmienda. Señaló que su grupo apoyaba el principio de las empresas sostenibles y no deseaba restarles importancia, pero estas ya figuraban en otras partes del texto y el punto 20 ganaría en coherencia si no se mencionasen en su apartado e).
- 507. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que su grupo no deseaba que se suprimiera la mención al desarrollo de empresas sostenibles. Era un tema importante, por lo que estaba justificado que se mencionara dos veces, en ese punto de las conclusiones y en otro. La supresión de esa



referencia tenía por objeto mantener separados los dos temas (el desarrollo de empresas y la promoción del empleo). Su grupo estaba de acuerdo en retirar la enmienda.

- 508.** El Presidente informó al miembro gubernamental de Suecia de que la enmienda se estaba debatiendo y, por tanto, no podía retirarse.
- 509.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en desdoblar el punto 20, e) en dos apartados, de manera que hubiera un punto 20, e) cuyo texto fuera: «promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente como objetivo central de una transición justa», y un nuevo punto 20, f) con el siguiente tenor: «promover el desarrollo de empresas sostenibles».
- 510.** La Vicepresidenta trabajadora afirmó que su grupo no tenía intención de retirar la enmienda idéntica que había presentado (A.10), a pesar de la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 511.** La miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 512.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que se aludía a las empresas en los puntos 20, e) y 20, l). Estaba de acuerdo con la propuesta del miembro gubernamental de Suecia, que hablaba en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, de separar los temas y propuso ubicar el punto 20, l) después del 20, e) de manera que pasase a ser el nuevo punto 20, f). No había necesidad de que figurara dos veces en el punto 20.
- 513.** La Vicepresidenta empleadora dijo que el Grupo de los Empleadores podía suscribir la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y presentó una subenmienda para añadir las palabras «como catalizadoras de una transición justa» al final de la frase propuesta, de manera que tuviera el siguiente tenor: «promover el desarrollo de empresas sostenibles como catalizadoras de una transición justa». Su grupo no podía aceptar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 514.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que el tema ya se había abordado y no había necesidad de mencionarlo dos veces en el punto 20. La parte del punto 20, e) sobre «el desarrollo de empresas sostenibles» podía fusionarse con el punto 20, l) subenmendando la propuesta del miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, de manera que el punto 20, l) tuviese el siguiente tenor:
- promover el desarrollo de empresas sostenibles y crear un entorno que propicie la innovación y el emprendimiento, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación y a los servicios de desarrollo empresarial, en particular para que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas puedan aplicar modelos empresariales ambientalmente sostenibles.
- 515.** La Vicepresidenta empleadora accedió a que la versión revisada del punto 20, l) se incluyera como un apartado nuevo después del punto 20, e) de la versión original.
- 516.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la subenmienda.
- 517.** Se retiró la enmienda A.135, presentada por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 518.** La enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.10) se adoptó en su forma subenmendada.



519. El punto 20, e) se adoptó en su forma enmendada y subenmentada.

520. El punto 20, l) se adoptó en su forma enmendada como el nuevo punto 20, f).

Punto 20, f)

521. El texto del punto 20, f) que el grupo de redacción presentó a la Comisión era el siguiente:

[utilizar las políticas activas del mercado de trabajo para facilitar y acelerar la transición, prestando la debida atención a [las mujeres y los trabajadores/los trabajadores y los grupos vulnerables/los trabajadores y las comunidades desatendidas] de las ramas de actividad más afectadas por la transición y protegiendo a los trabajadores cuyos empleos desaparecerán en el proceso de transición con la adopción de medidas de protección social y garantías laborales;]
/

[utilizar las políticas activas del mercado de trabajo para facilitar y acelerar la transición, prestando la debida atención a [proporcionando garantías laborales a] los trabajadores y los grupos vulnerables de las ramas de actividad más afectadas por la transición;]

522. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.83) que consistía en añadir «los jóvenes, las mujeres y las comunidades desatendidas» después de «la debida atención a» y suprimir «[las mujeres y los trabajadores/los trabajadores y los grupos vulnerables/los trabajadores y las comunidades desatendidas] de las ramas de actividad más afectadas por la transición y protegiendo a los trabajadores cuyos empleos desaparecerán en el proceso de transición con la adopción de medidas de protección social y garantías laborales;]» en la primera de las dos opciones, y en suprimir la segunda opción en su totalidad. La enmienda tenía por objeto simplificar la formulación, dado que los demás elementos se abordaban en otras partes del texto. El Grupo quería que se incluyera a las mujeres, los jóvenes y las comunidades desatendidas, pero era flexible con respecto a la terminología.

523. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, si bien el Grupo de los Trabajadores tenía una propuesta de enmienda (A.14), optaría por subenmendar la propuesta del Grupo de los Empleadores. Presentó una subenmienda que consistía en añadir las palabras «y brindar protección a los trabajadores» antes de «a fin de facilitar», y las palabras «y los grupos en situación de vulnerabilidad» después de «las comunidades desatendidas».

524. La Vicepresidenta empleadora afirmó que el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con la palabra «brindar» y sugirió que se utilizara «promover» o «fomentar». Propuso una subenmienda que consistía en sustituir «brindar protección a» por «promover la protección de».

525. La Vicepresidenta trabajadora invitó a los Gobiernos a que expresaran sus opiniones al respecto.

526. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, dijo que era necesario aclarar el significado de la palabra «desatendidas» y se preguntó si era diferente de «en situación de vulnerabilidad».

527. La Vicepresidenta empleadora explicó que «desatendidas» no era lo mismo que «en situación de vulnerabilidad». Ser una comunidad desatendida significaba que el nivel de apoyo, de servicios o de protección proporcionado a esa comunidad era insuficiente. No obstante, el Grupo de los Empleadores era flexible con respecto a ambos términos.

528. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, antes de «protección de los trabajadores», podría emplearse el mismo verbo que se incluyó en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Por consiguiente, propuso una subenmienda que consistía en sustituir «promover» por «garantizar».



- 529.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, expresó la preferencia de su grupo por las palabras «en situación de vulnerabilidad» frente a la palabra «desatendidas».
- 530.** La miembro gubernamental de Malasia se adhirió a la declaración que la miembro gubernamental de Sudáfrica había pronunciado en nombre del grupo de África y manifestó su preferencia por las palabras «en situación de vulnerabilidad», pues se había utilizado en otros textos de la OIT. Si se utilizaba el término «comunidades desatendidas», deberían aclararse los términos.
- 531.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que podía ser flexible y aceptar tanto «brindar» como «promover».
- 532.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor de la palabra «garantizar».
- 533.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que prefería la palabra «promover».
- 534.** La Vicepresidenta empleadora dijo que el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con la palabra «garantizar» y sugirió que se utilizara «promover» o «reforzar». Otra Comisión que había tratado los mismos temas en la Conferencia había utilizado la palabra «reforzar». Pidió a la secretaría que proporcionara asistencia a ese respecto.
- 535.** La secretaría explicó que la frase que se había utilizado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo era: «El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores».
- 536.** La Vicepresidenta trabajadora coincidió con la secretaría, pero observó que «reforzar» no era una palabra adecuada porque en algunos casos no existía ninguna protección y, por lo tanto, no podía reforzarse. Dijo que el lenguaje utilizado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo era apropiado y presentó una subenmienda que consistía en reemplazar «y promover/garantizar/reforzar la protección de los trabajadores» por «reforzando las instituciones del trabajo para garantizar la protección adecuada de todos los trabajadores».
- 537.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para suprimir «reforzando las instituciones del trabajo».
- 538.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
- 539.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, dijo que, si bien en un principio había estado a favor de la palabra «garantizar», apoyaba la subenmienda.
- 540.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, presentó una subenmienda que consistía en reemplazar «los jóvenes, las mujeres, las comunidades desatendidas y los grupos en situación de vulnerabilidad» por «los trabajadores y las personas en situación de vulnerabilidad».
- 541.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que sería lamentable no mencionar a las mujeres y los jóvenes. Si bien entendía que incluir una lista era problemático, había que mencionar a algunos grupos. Propuso una subenmienda que consistía en añadir las palabras «los jóvenes, las mujeres» después de «atención a».
- 542.** La miembro gubernamental del Canadá señaló que era importante mantener la mención a las mujeres y los jóvenes. Dijo que era flexible con respecto a los términos «desatendidas» y «en situación de vulnerabilidad», y señaló que, en el contexto del Canadá, la palabra «desatendidas» podía asociarse también a las comunidades rurales o remotas.



543. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, explicó que la subenmienda que había propuesto tenía por finalidad acortar el texto y hacerlo más conciso, y que su grupo no tenía ninguna objeción a que se incluyera a las mujeres y los jóvenes.
544. La Vicepresidenta empleadora, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron las subenmiendas que el miembro gubernamental de Chile había propuesto en nombre del GRULAC y que el miembro gubernamental de Suecia había propuesto en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
545. La Vicepresidenta trabajadora preguntó si la secretaría podía mejorar la redacción del texto, puesto que, a pesar de que las mujeres y los jóvenes también eran trabajadores, ello no se reflejaba en el documento. El Grupo de los Trabajadores consideraba que el concepto era aceptable, pero era necesario formular mejor la mención relativa a las mujeres y los jóvenes.
546. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que, si bien no todos los jóvenes eran trabajadores, existía un claro solapamiento entre ambas categorías. Presentó una subenmienda que consistía en suprimir la coma después de «mujeres» y añadir una conjunción «y» después de «los jóvenes» y otra delante de «a los trabajadores». La subenmienda propuesta rezaría de la siguiente manera:
- utilizar las políticas activas del mercado de trabajo para garantizar la protección adecuada de todos los trabajadores a fin de facilitar y acelerar la transición, prestando la debida atención a los jóvenes y las mujeres y a los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad;
547. La Vicepresidenta empleadora dijo que las políticas activas del mercado de trabajo estaban destinadas a quienes se encontraban fuera del marco de una relación de trabajo, estaban subempleados, desempleados o buscaban cambiar de trabajo. Preveían soluciones para las personas en situación de vulnerabilidad y no para las que tenían un empleo. Aludir a «todos los trabajadores» del modo propuesto suponía exceder la finalidad prevista del texto y exigir que las políticas activas del mercado de trabajo se aplicaran más allá de las situaciones para las que estaban previstas.
548. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda destinada a aligerar el texto que consistía en añadir la conjunción «y» antes de «políticas» y en suprimir «para» antes de «garantizar».
549. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda y se pronunció a favor de la formulación anterior.
550. La Vicepresidenta trabajadora retiró la subenmienda.
551. La miembro gubernamental de Malasia propuso una subenmienda para suprimir «todos» antes de «los trabajadores».
552. La subenmienda no fue secundada, por lo cual se desestimó.
553. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda propuesta en su forma subenmendada.
554. La enmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora (A.83) se adoptó en su forma subenmendada. Por consiguiente, las enmiendas propuestas por el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC (A.101), por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea (A.137) (A.138) (A.140) (A.136),



por la Vicepresidenta empleadora (A.82) y por la Vicepresidenta trabajadora (A.14) (A.16) (A.12) fueron desestimadas.

555. El punto 20, *f)* se adoptó en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 20, *g)*

556. El texto presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

[formular y aplicar políticas industriales y sectoriales [así como de desarrollo productivo] sostenibles para facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la economía circular];

557. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.18) para suprimir las palabras «así como de desarrollo productivo» en el punto 20, *g)*. Señaló que la secretaría había proporcionado explicaciones acerca del significado de políticas de desarrollo productivo y afirmó que a su grupo le preocupaba que los términos «políticas industriales» y «políticas de desarrollo productivo» se utilizaran indistintamente. La cuestión era si los términos hacían referencia al mismo concepto o no. Por consiguiente, en la enmienda se suprimían las palabras «así como de desarrollo productivo».

558. La Vicepresidenta empleadora dijo que no apoyaba la enmienda. Su grupo prefería mantener «políticas de desarrollo productivo», ya que estas tenían por objeto aumentar la productividad y promovían al mismo tiempo la creación de empleo. Las políticas industriales tradicionales se centraban en sectores específicos, mientras que las políticas de desarrollo productivo eran más amplias, ya que abordaban la capacidad productiva general de una economía, lo que era muy pertinente para los debates de la Comisión.

559. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Grupo de los Empleadores había hecho mención a una diferencia entre las políticas industriales tradicionales, por un lado, y las políticas de desarrollo productivo, por otro. Sin embargo, la Comisión no estaba debatiendo sobre las políticas industriales tradicionales, sino sobre las políticas industriales sostenibles y la competitividad óptima para promover transiciones justas. El análisis comparativo de ambos conceptos realizado por su grupo, que había expuesto anteriormente la secretaría, indicaba que parecían ser lo mismo. Pidió a la secretaría que confirmara si era así. Si los dos conceptos no eran lo mismo, su grupo estaría de acuerdo en incluir una referencia a las políticas de desarrollo productivo

560. La secretaría indicó que presentaría las dos definiciones pero advirtió de que la Oficina Internacional del Trabajo no era la fuente de las definiciones. Las políticas de desarrollo productivo tenían por objeto reforzar la estructura productiva de una economía con medidas como el aumento de la productividad. Las políticas industriales se referían a los esfuerzos de los Gobiernos encaminados a configurar la economía centrándose en actividades o sectores específicos a través de medidas como los impuestos, las subvenciones y las actividades de investigación y desarrollo. La fuente de esta definición era el Fondo Monetario Internacional. La secretaría indicó que, según su interpretación, los dos conceptos no eran necesariamente iguales. Las políticas de desarrollo productivo tenían por objeto reforzar las economías de manera estructural, por lo que se podía considerar que eran más amplias.

561. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda presentada por su grupo (A.18) y propuso una subenmienda para añadir la palabra «políticas» antes de «de desarrollo productivo».

562. La Vicepresidenta empleadora respaldó la subenmienda.



- 563.** La miembro gubernamental de Suiza propuso otra subenmienda que consistía en añadir «/o» después de la palabra «y» para que dijera «políticas industriales y/o sectoriales». Señaló que las políticas en cuestión podían ser aplicadas en grados diferentes por los distintos países y la subenmienda propuesta ofrecía flexibilidad en ese sentido.
- 564.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda presentada por la miembro gubernamental de Suiza y propuso una nueva enmienda para suprimir la palabra «políticas» antes de «de desarrollo productivo». El texto, en su forma subenmendada, quedaría ahora redactado de la siguiente manera:
- formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como de desarrollo productivo para facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la economía circular;
- 565.** La Vicepresidenta empleadora manifestó que no apoyaba la nueva subenmienda, señalando que era importante mantener la palabra «políticas» antes de «desarrollo productivo» para garantizar la claridad del significado del término.
- 566.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo podía aceptar la subenmienda que consistía en añadir «y/o», pero que no apoyaba la nueva subenmienda en la que se proponía suprimir la palabra «políticas».
- 567.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, retiró la subenmienda presentada por su grupo.
- 568.** La enmienda (A.18) fue adoptada en su forma subenmendada.
- 569.** El punto 20, g) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 20, h)

- 570.** El texto presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:
- [promover marcos de comercio e inversión y cadenas de suministro que sean inclusivos y sostenibles y que contribuyan a una transición justa y al trabajo decente;];
- 571.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, en nombre del grupo de África, presentó la enmienda propuesta por el Gobierno de Namibia (A.81), con objeto de añadir «, cadenas de valor» después de «inversión» y delante de «y cadenas de suministro». Señaló que, según la guía de la OIT titulada *Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente: Un enfoque sistémico para crear más y mejores empleos* (2021), el término «cadenas de valor» describía el conjunto de actividades necesarias para que los productos pasaran de la fase de concepción a las de producción y de entrega a los consumidores finales. Las cadenas de valor y de suministro debían contribuir a las transiciones justas en pro del trabajo decente. El Programa de Trabajo Decente de la OIT era fundamental para el desarrollo de cadenas de valor y era importante para promover cadenas de valor que contribuyeran a una transición justa y al trabajo decente. Por consiguiente, propuso insertar el término «cadenas de valor» después de la palabra «inversión».
- 572.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda y declaró que el término «cadenas de valor» era demasiado amplio y excedía el alcance de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).
- 573.** La Vicepresidenta trabajadora, la miembro gubernamental de China y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, expresaron su apoyo a la enmienda.



- 574.** La Vicepresidenta empleadora indicó que su grupo preferiría suprimir el punto 20, *h*) en su totalidad antes que aceptar una referencia al término «cadenas de valor».
- 575.** El Presidente invitó a la secretaría a que proporcionara explicaciones al respecto.
- 576.** La secretaría confirmó que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales hacía referencia a las cadenas de suministro, pero no a las cadenas de valor. En el contexto de los proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT, ambos términos se utilizaban indistintamente, y la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, de 2016, hacía referencia a «actividades de mayor valor añadido». En la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2023, no se mencionaban las cadenas de valor. En el Programa y Presupuesto de la OIT para 2022-2023 se hacía referencia 11 veces a las cadenas de suministro y 3 a las cadenas de valor.
- 577.** El miembro gubernamental del Togo respaldó la enmienda. Señaló que, en el contexto de la promoción de un entorno saludable, era necesario pensar desde una perspectiva global. Reconoció que el Grupo de los Empleadores había declarado que el término «cadenas de valor» era demasiado amplio, pero consideraba que era necesario pensar en términos amplios para asegurar que las empresas creaban valor de forma inclusiva. Esa formulación de la enmienda permitía contemplar más opciones para lograr transiciones justas.
- 578.** La Vicepresidenta empleadora rechazó que los términos «cadenas de suministro» y «cadenas de valor» se utilizaran indistintamente. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales, a la que se haría referencia en ulteriores enmiendas, se centraba en las cadenas de suministro. El término «cadenas de suministro» servía de base para todo el trabajo de su grupo y el sector privado. Sugirió que tal vez se podría suprimir todo el apartado.
- 579.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la enmienda.
- 580.** La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda (A.22) al punto 20, *h*) propuesta por su grupo, que subenmendó para incluir una referencia a los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. La enmienda y la subenmienda consistían en añadir la frase «de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos» al final del punto 20, *h*).
- 581.** La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo no se oponía a la inclusión de los dos documentos de política, pero propuso una nueva subenmienda que consistía en añadir «, y aplicar de manera efectiva» después de «trabajo decente».
- 582.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 583.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 584.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, preguntó si el Grupo de los Empleadores podía proporcionar información sobre la enmienda que había propuesto a fin de añadir «cadenas de valor» al texto que se había adoptado hasta ese momento.



- 585.** La enmienda fue apoyada por el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, así como por la Vicepresidenta empleadora y por la Vicepresidenta trabajadora.
- 586.** La enmienda (A.81) presentada por la miembro gubernamental de Namibia fue adoptada.
- 587.** El punto 20, *h)* fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 20, *i)*

- 588.** El texto presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

fomentar el desarrollo tecnológico y [el acceso a/incentivos para] tecnologías ecológicamente racionales, una producción más limpia y el uso eficiente de los recursos, también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas [para crear y asegurar/, asegurando al mismo tiempo] los beneficios que conlleva el trabajo decente;

- 589.** El Presidente observó que se habían propuesto siete enmiendas al punto 20, *i)*. Además, el punto contenía texto entre corchetes y barras oblicuas, lo que significaba que había distintas redacciones entre las que los miembros de la Comisión debían elegir.
- 590.** La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su grupo (A.24), que indicaba que preferían la opción «el acceso a» en vez de «incentivos para».
- 591.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo era flexible con respecto a este punto y deseaba escuchar la opinión de los Gobiernos sobre la cuestión.
- 592.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Nueva Zelandia, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su apoyo a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, que consistía en mantener «el acceso a» y suprimir «incentivos para».
- 593.** Por consiguiente, la enmienda del Grupo de los Trabajadores (A.24) y la enmienda idéntica presentada por el Grupo de los Empleadores (A.85) fueron adoptadas. Como consecuencia de ello, una enmienda (A.141) presentada por Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, en la que se expresaba su preferencia por la segunda de las dos opciones, fue desestimada.
- 594.** El Presidente se refirió a continuación a las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores (A.86) y por los Estados miembros de la Unión Europea (A.142), respectivamente.
- 595.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo prefería utilizar «asegurando al mismo tiempo» en vez de «para crear y asegurar». El punto 20, *i)* se centraba en las tecnologías ecológicamente racionales, una producción más limpia y los elementos conexos y se debían fomentar esos elementos al mismo tiempo que se aseguraba el trabajo decente.
- 596.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su preferencia por que se utilizara «para crear y asegurar» en vez de «asegurando al mismo tiempo». Su grupo deseaba que se fomentara el desarrollo tecnológico prestando especial atención a crear y asegurar los beneficios que conllevaba el trabajo decente.
- 597.** El miembro gubernamental de Suecia hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que en la enmienda que habían propuesto (A.142) se expresaba su preferencia por «asegurando al mismo tiempo». Había que asegurar el trabajo decente y, de manera simultánea, fomentar el desarrollo tecnológico. El punto que se estaba examinando se refería a acciones que incumbían a los Gobiernos, y la función de estos debería consistir en



asegurar el trabajo decente al mismo tiempo que se fomentaba el desarrollo tecnológico, de manera simultánea y no secuencial.

- 598.** La miembro gubernamental del Canadá y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, se declararon a favor de mantener las palabras «asegurando al mismo tiempo».
- 599.** La Vicepresidenta trabajadora observó que, puesto que la mayoría de los miembros de la Comisión prefería utilizar «asegurando al mismo tiempo», su grupo estaba dispuesto a apoyar esa opción en aras del consenso.
- 600.** Por consiguiente, las enmiendas presentadas por los Estados miembros de la Unión Europea (A.142) y por el Grupo de los Empleadores (A.86) fueron adoptadas. Y, en consecuencia, la enmienda del Grupo de los Trabajadores (A.25) fue desestimada.
- 601.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.26), en la que se proponía añadir «y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada» al final del punto 20, *i*). Esta propuesta era coherente con la Recomendación núm. 169, en la que se vinculaban las políticas tecnológicas con el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. En el párrafo 20 se establecía que «[h]abida cuenta de la etapa de desarrollo económico alcanzada, las políticas tecnológicas deberían contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la reducción del tiempo de trabajo e incluir medidas para evitar que disminuya el número de empleos».
- 602.** La Vicepresidenta empleadora dijo que esa adición no tenía cabida en el punto que se estaba examinando. El equilibrio entre la vida laboral y la vida privada ya estaba comprendido en el trabajo decente. Incluir una referencia al respecto en este punto suponía extralimitarse.
- 603.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, expresaron su apoyo a la inclusión de «y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada», como había propuesto el Grupo de los Trabajadores.
- 604.** La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda que consistía en suprimir el texto después de «trabajo decente» o, si tal supresión no era aceptable, enumerar otros elementos del trabajo decente y no solo «el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada». Entre esos elementos figuraban «la transición de la economía informal a la economía formal, y la promoción de la productividad y la competitividad».
- 605.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que «la transición de la economía informal a la economía formal» se había recogido en el punto 20, *m*), y «la promoción de la productividad y la competitividad» se contemplaba en las políticas industriales.
- 606.** El miembro gubernamental de Barbados dijo que era importante incluir una referencia al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada cuando se abordaba la cuestión de la tecnología. Mencionó al respecto la reunión de expertos sobre la economía de plataformas organizada por la OIT en 2022 y la importancia concedida por la Organización al impacto de la tecnología en el trabajo decente. Se había tomado conciencia de que el ritmo veloz del desarrollo tecnológico y sus efectos en los trabajadores exigían una reflexión serena, por lo que parecería pertinente incluir una referencia al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada en un apartado relativo a la tecnología.
- 607.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo no consideraba que en este punto debiera incluirse un único elemento del trabajo decente. La oradora propuso que, si no se respaldaba la inclusión de los otros elementos que su grupo había sugerido añadir, el texto concluyera con las palabras «trabajo decente».



- 608.** La secretaria, en respuesta a una solicitud de clarificación, dijo que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se hacía referencia a «una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos».
- 609.** La Vicepresidenta empleadora sugirió que la referencia al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada figurara en otro lugar en el proyecto de conclusiones. Cabía la posibilidad de abordar la cuestión en la parte dedicada al género.
- 610.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que en la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), se vinculaban las políticas tecnológicas con el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y su grupo consideraba que era importante incluir una referencia a esta cuestión en el presente punto y no en otra parte de las conclusiones.
- 611.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la Recomendación núm. 196, citada reiteradamente por el Grupo de los Trabajadores, no figuraba en el anexo 1 de las Directrices de política para una transición justa, que contenía la lista de referencias. La oradora sugirió que no siguiera citándose esa recomendación en las discusiones.
- 612.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que la Recomendación núm. 169 estaba vinculada con el Convenio núm. 122, que se había incluido entre las normas internacionales del trabajo y las resoluciones pertinentes para un marco de transición justa que figuraban en las Directrices de política para una transición justa. La oradora pidió a la Oficina que confirmara que las dos normas internacionales del trabajo estaban vinculadas.
- 613.** La secretaria indicó que la Recomendación núm. 169, complementaba el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
- 614.** La Vicepresidenta empleadora sugirió otra subenmienda al punto 20, i), para que el texto rezara «fomentar el desarrollo tecnológico y el acceso a tecnologías ecológicamente racionales, una producción más limpia y el uso eficiente de los recursos, también en las mipymes, asegurando al mismo tiempo los beneficios que conlleva el trabajo decente». El concepto de trabajo decente comprendía todos los otros elementos mencionados por el Grupo de los Trabajadores.
- 615.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el «equilibrio entre la vida laboral y la vida privada» no formaba parte explícitamente del concepto de trabajo decente. El Programa de Trabajo Decente estaba integrado por cuatro pilares, y en ninguno de ellos se mencionaba directamente el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. La oradora volvió a referirse a la Recomendación núm. 169 y al Convenio núm. 122, y señaló que estaba en curso una campaña en favor de la ratificación universal de ese convenio. Además, los Gobiernos apoyaban la inclusión del segmento «y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada».
- 616.** La Vicepresidenta empleadora dijo que la subenmienda abarcaba todos los elementos del concepto de trabajo decente y sus diez indicadores, incluido el tiempo de trabajo y la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal. Por consiguiente, la expresión «trabajo decente» abarcaba el «equilibrio entre la vida laboral y la vida privada». El Programa de Trabajo Decente era un documento final tripartito con cuatro pilares estratégicos e indicadores, que incluían otros elementos mencionados. Así pues, sería suficiente con que la oración terminara después de «trabajo decente».



- 617.** La miembro gubernamental del Canadá estuvo de acuerdo en que se incluyera el segmento «y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada» por entender que existía un vínculo real entre la tecnología y ese equilibrio. La oradora seguía sin estar segura con respecto a algunos de los otros elementos enumerados, pero respaldó la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 618.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que las adiciones eran demasiado largas y sobrecargaban el punto 20, *i*). El trabajo decente descansaba sobre todo un concepto, que abarcaba numerosos elementos y comprendía el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Era innecesario enumerar una larga lista de diferentes elementos. La oración podía terminar después de «trabajo decente».
- 619.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, expresó su apoyo a la declaración del GRULAC.
- 620.** La miembro gubernamental de Suiza respaldó la sugerencia del GRULAC de que la oración terminara después de «trabajo decente».
- 621.** La Vicepresidenta trabajadora insistió en que se incluyera una lista detallada.
- 622.** La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su grupo (A.26) con el fin de añadir «y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada» al final del texto del punto 20, *i*), en consonancia con la Recomendación núm. 169.
- 623.** La Vicepresidenta empleadora dijo que no respaldaba la enmienda por los motivos que había expuesto anteriormente.
- 624.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la enmienda.
- 625.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo se sumaba al consenso en aras de alcanzar una solución de compromiso.
- 626.** La enmienda (A.26) presentada por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 627.** El punto 20, *i*) fue adoptado en su forma enmendada.



Punto 20, *j*)

- 628.** El punto 20, *j*) se adoptó sin enmiendas.

Punto 20, *k*)

- 629.** El texto del punto 20, *k*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, para proteger a las poblaciones contra efectos adversos, reducir la vulnerabilidad y fortalecer la resiliencia a fin de facilitar una transición justa;
- 630.** Una enmienda (A.154) propuesta por los miembros gubernamentales del Reino Unido y de los Estados Unidos, que consistía en añadir al final del texto las palabras «así como acoger favorablemente la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas», fue retirada con miras a avanzar y en reconocimiento de que se habían presentado o iban a presentarse enmiendas similares al texto.

631. El punto 20, *k*) fue adoptado sin enmiendas.

Propuesta de inserción de un nuevo apartado después del punto 20, *k*)

632. La Vicepresidenta trabajadora introdujo una enmienda (A.30) a fin de insertar un nuevo apartado después del punto 20, *k*) que dijera lo siguiente:

crear un entorno propicio para que las entidades de la economía social y solidaria refuercen su capacidad de contribuir a una transición justa;

633. La oradora señaló que la economía social y solidaria era importante en una transición justa. Era relevante para los objetivos económicos, sociales y medioambientales y, por ello, el Grupo de los Trabajadores consideraba que debería mencionarse. El Grupo había propuesto incluirlo anteriormente, vinculándolo con las empresas sostenibles, pero la propuesta había sido rechazada. Se proponía ahora su inclusión en la presente sección sobre cuál debería ser la función de los Gobiernos.

634. La Vicepresidenta empleadora dijo que le gustaría escuchar las opiniones de los Gobiernos.

635. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, expresó su apoyo a la enmienda.

636. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la enmienda.

637. La Vicepresidenta empleadora declaró que eran tres las partes implicadas, a saber, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. No todas ellas podían necesariamente crear un entorno propicio para la economía social y solidaria. La oradora propuso una subenmienda para sustituir la palabra «crear» por «promover».

638. La Vicepresidenta trabajadora, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la subenmienda.

639. La enmienda (A.30) fue adoptada en su forma subenmendada.

640. El nuevo apartado que debía insertarse después del punto 20, *k*) fue adoptado en su forma subenmendada.



Punto 20, *l*)

641. Se había trasladado el punto 20, *l*) para que se convirtiera en un nuevo punto 20, *f*).

Punto 20, *m*)

642. El texto del punto 20, *m*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

concebir estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, prestando especial atención a los sectores más afectados por el cambio medioambiental y climático;

643. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la enmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea (A.143), que afectaba solamente a la versión inglesa y consistía en añadir la palabra «by» entre las palabras «jobs» y «paying», y la palabra «attention» después de la palabra «particular».

- 644. El Gobierno de Türkiye había presentado una enmienda (A.100) al punto 20, *m*) que afectaba solo a la versión inglesa y consistía en insertar una coma después de «formal economy jobs» y añadir la palabra «attention» después de la palabra «particular».
- 645. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, secundó la enmienda.
- 646. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 647. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la enmienda no tenía consecuencias para el texto en español y en francés.
- 648. La enmienda (A.100) presentada por el Gobierno de Türkiye fue adoptada.
- 649. El punto 20, *m*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20, *n*)

- 650. El texto del punto 20, *n*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

promover el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente como catalizadores de una transición justa y empleos verdes y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;
- 651. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.87) en la que se añadía «relacionadas con el mercado de trabajo» después de la palabra «competencias». Las competencias representaban una cuestión de gran importancia para el Grupo de los Empleadores y eran decisivas para el logro de una transición justa satisfactoria. En todo el mundo, los empleadores se enfrentaban a dificultades derivadas de la escasez y la inadecuación de las competencias y de la falta de trabajadores en algunos sectores esenciales. Los trabajadores también tenían dificultades para recualificarse y perfeccionar sus competencias. Dados los elevados niveles de desempleo, se trataba de un ámbito en el que todavía tenía que producirse una recuperación en algunas regiones del mundo. Era especialmente importante que las competencias que se promovieran para una transición justa guardaran relación con las necesidades y el contexto del mercado de trabajo, y esas competencias deberían promoverse y desarrollarse en estrecha colaboración con el sector privado y las instituciones de enseñanza.
- 652. La Vicepresidenta trabajadora rechazó la enmienda y dijo que prefería el texto original.
- 653. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos, apoyaron la enmienda.
- 654. La Vicepresidenta empleadora explicó que las competencias relacionadas con el mercado de trabajo eran importantes para todos los agentes y representaban un problema grave a escala mundial.
- 655. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la expresión «competencias relacionadas con el mercado de trabajo» no se utilizaba habitualmente en la OIT. Aunque el Grupo no deseaba necesariamente restringir la terminología utilizada en la redacción a aquellos términos ya consagrados, la oradora señaló que «competencias para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo» o «competencias para prever las necesidades del mercado de trabajo», entre otras, eran más habituales. No se trataba tan solo de posibilitar una transición justa, por lo que tenía cabida la introducción de subenmiendas. Sin embargo, no debería olvidarse a los



afectados por la transición, que deberían poder lograr su desarrollo personal y aprovechar otras oportunidades. El Grupo de los Trabajadores prefería el texto original.

- 656.** La Vicepresidenta empleadora observó que la enmienda concitaba cierto consenso y no estaba claro el motivo por el que el Grupo de los Trabajadores la rechazaba. Era necesario que las competencias fueran acordes con las necesidades del mercado de trabajo, y la empleabilidad requería competencias para el mercado de trabajo que fueran pertinentes.
- 657.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda, en la que se proponía que el texto dijera «asegurar y promover un acceso equitativo al desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente para todos que respondan a las necesidades individuales y las necesidades del mercado de trabajo y que sean catalizadores de una transición justa y empleos verdes y actúen como amortiguadores de los efectos adversos del cambio». La subenmienda se basaba en la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia en 2021.
- 658.** La Vicepresidenta empleadora no aceptó la enmienda.
- 659.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que a los Gobiernos les resultaría difícil evaluar y atender las necesidades individuales, y añadió que el texto debía adoptar un enfoque global. Los Estados no podían ni asegurar ni garantizar el desarrollo de las competencias, podían promoverlo. El orador presentó una subenmienda que consistía en suprimir «asegurar y» y «las necesidades individuales».
- 660.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora era compleja, y estuvo de acuerdo en que se suprimieran las palabras «las necesidades individuales». A fin de ayudar al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores, el orador propuso otra subenmienda, para que el texto rezara «promover competencias relacionadas con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y el aprendizaje permanente como catalizadores de una transición justa y empleos verdes y que actúen como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;».
- 661.** La Vicepresidenta trabajadora no compartía la opinión de que fuera imposible que los Estados Miembros, con sus interlocutores sociales, proporcionaran un acceso equitativo al desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente. La formulación que el Grupo deseaba introducir provenía de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, de 2021, y también era compatible con la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), en la que se afirmaba: «Los Miembros, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían promover la diversidad de la oferta de formación, a fin de satisfacer las diferentes necesidades de las personas y las empresas, y de garantizar niveles de elevada calidad y el reconocimiento y transferibilidad de las competencias y las cualificaciones en un marco nacional que asegure la calidad». Esa formulación se centraba en promover, en vez de en garantizar, y no era demasiado ambiciosa. Cuando los interlocutores sociales se reunían, una parte importante de su participación consistía en determinar cómo podían adecuarse las competencias a las necesidades de desarrollo en los niveles empresarial y nacional, y cómo esto contribuía a una transición justa. La oradora no apoyó la subenmienda.
- 662.** La Vicepresidenta empleadora dijo que estaba a favor de la subenmienda presentada por Suecia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. El objetivo era disponer de un texto claro y conciso. Además, la transición justa entrañaba asegurar que nadie se quedara atrás, para lo que se necesitarían las competencias.



- 663.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que las competencias desempeñaban una función clave en el logro de una transición justa, y asegurar un acceso equitativo era una cuestión importante. Propuso una subenmienda que consistía en añadir «acceso equitativo al» delante de «desarrollo de las competencias».
- 664.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que, a causa de las numerosas subenmiendas presentadas, el texto resultaba poco claro en ese momento y sería mejor discutir el texto original propuesto por el grupo de redacción. Las competencias y el aprendizaje permanente eran importantes y abarcaban todos los aspectos que se estaban discutiendo y existía acuerdo en cuanto a lo sustancial.
- 665.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó que se volviera al texto original propuesto por el grupo de redacción, y señaló que debería mantenerse la palabra «actúen» en ese texto.
- 666.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en retomar el texto original presentado por el grupo de redacción.
- 667.** La Vicepresidenta empleadora observó que seguían sin estar claros los motivos por los que el Grupo de los Trabajadores había considerado que la enmienda era inaceptable. Las palabras «las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo» reflejaba todas las preocupaciones expuestas. Se trataba de una cuestión que iba a redundar en beneficio de una transición justa y de los trabajadores.
- 668.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que en el punto 20, o) también se trataba el tema y en él podían abordarse algunas de las cuestiones debatidas.
- 669.** La Vicepresidenta empleadora afirmó que en los puntos 20, n) y 20, o) se abordaban cuestiones diferentes.
- 670.** Los miembros gubernamentales de Australia y los Estados Unidos propusieron una enmienda que consistía en insertar las palabras «, en particular los aprendizajes de calidad,» después de «promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente».
- 671.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que era importante la inclusión de una referencia a los aprendizajes de calidad, que revestían cada vez mayor importancia para el perfeccionamiento de las competencias y el aprendizaje permanente.
- 672.** La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.
- 673.** La enmienda (A.114) fue adoptada.
- 674.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.87) con objeto de insertar «relacionadas con el mercado de trabajo» después de la palabra «competencias». En las conclusiones se debería destacar la importancia de las competencias relacionadas con el mercado de trabajo. La enmienda sería beneficiosa tanto para los trabajadores que trataban de recualificarse o perfeccionar sus competencias como para los empleadores.
- 675.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería la redacción original, que aludía a la posibilidad de promover el desarrollo de competencias que fueran acordes con las aspiraciones personales de los trabajadores.
- 676.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, señaló que sería difícil que los Gobiernos apoyaran un texto en el que se atendía a las necesidades y aspiraciones



personales. El orador expresó su apoyo a la enmienda de los empleadores, que insertaba después de «competencias» las palabras «relacionadas con el mercado de trabajo».

677. La miembro gubernamental del Canadá, la miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, respaldaron la enmienda.

678. La Vicepresidenta trabajadora hizo referencia al Grupo de Trabajo de la Discusión General: Competencias y aprendizaje permanente (2021). En esa discusión se hizo hincapié en que el desarrollo y el aprendizaje permanente deberían responder a las necesidades individuales y, al mismo tiempo, deberían detectarse las necesidades del mercado de trabajo. En el proceso hacia una transición justa, debería prestarse apoyo a las aspiraciones personales además de a las necesidades del mercado de trabajo. Por consiguiente, la oradora propuso una subenmienda que reflejara esa idea, como figura a continuación, y solicitó que la secretaría comprobara la formulación exacta utilizada en la discusión general de 2021:

promover el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente que respondan a las necesidades individuales y a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo como catalizadores de una transición justa y empleos verdes y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;

679. La Vicepresidenta empleadora dijo que era difícil para los Gobiernos y los empleadores atender las aspiraciones personales e individuales de los trabajadores. Para la formulación de este apartado debería utilizarse la terminología acordada previamente.

680. El miembro gubernamental del Brasil señaló que debía apoyarse el aprendizaje permanente. Deberían tenerse en cuenta las necesidades individuales, como las de las personas con discapacidad y las personas de edad. También deberían mencionarse la igualdad de acceso a la educación como herramienta para reducir la desigualdad y la mejora del acceso a las oportunidades. La cuestión consistía en determinar quiénes tenían esas necesidades.

681. La secretaría sugirió que la redacción que figuraba en el preámbulo de la Recomendación núm. 195, en el que se afirmaba que la educación, la formación y el aprendizaje permanente deberían contribuir a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, sirviera de orientación para la formulación.

682. El miembro gubernamental de la Argentina sugirió una subenmienda con el siguiente texto: «promover el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente que respondan al desarrollo personal y a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo como [...]».

683. El miembro gubernamental del Brasil sugirió una subenmienda que dijera «promover un acceso equitativo al desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente que propicien el desarrollo personal y respondan a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo como catalizadores [...], la cual consideraba que podía dar respuesta a las preocupaciones del Grupo de los Empleadores. La enmienda en su forma subenmendada rezaba como sigue:

promover un acceso equitativo al desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente que propicien el desarrollo personal y respondan a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo como catalizadores de una transición justa y empleos verdes y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;

684. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que estaba a favor de que se usara la formulación de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, de 2021, como había sugerido el Grupo de los Trabajadores.



- 685.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el presente punto versaba sobre las competencias relacionadas con el mercado de trabajo necesarias para los empleos verdes, así como con las necesidades del mercado de trabajo. La idea de la equidad se abordaba en el punto siguiente y no era preciso repetirla en este. La oradora estaba a favor de la versión en la que se suprimían las palabras «acceso equitativo», y propuso la siguiente subenmienda, como solución de compromiso:

promover el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente, en particular los aprendizajes de calidad, que propicien el desarrollo personal y respondan a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo como catalizadores de una transición justa y empleos verdes y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;

- 686.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la subenmienda.
- 687.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, el miembro gubernamental del Brasil y el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, respaldaron la subenmienda.
- 688.** La enmienda propuesta por los miembros empleadores (A.87) fue adoptada en su forma subenmendada.
- 689.** El punto 20, *n*) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 20, o)

- 690.** El texto del punto 20, o) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

prever las necesidades e identificar la inadecuación en materia de competencias, invertir en sistemas que proporcionen a todas las personas, incluidas las que trabajan en la economía informal, un acceso equitativo a competencias fundamentales, transferibles, semitécnicas y técnicas, reforzar esos sistemas y monitorear, evaluar y mejorar su eficacia;

- 691.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda de su grupo (A.88) al punto 20, o), que consistía en añadir una coma después de «necesidades», suprimir la palabra «e» antes de «identificar», suprimir la coma después de «competencias» y añadir la palabra «e» antes de «invertir».
- 692.** El punto 20, o) fue adoptado sin enmiendas.

Punto 20, p)

- 693.** El texto del punto 20, p) presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

promover activamente un diálogo social inclusivo y eficaz a todos los niveles, que incluya la negociación colectiva y la cooperación tripartita, para forjar un consenso social sobre políticas y medidas ambiciosas en favor de una transición justa;

- 694.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda (A.117) y explicó que su finalidad era introducir una referencia explícita a la libertad sindical y de asociación como elemento esencial del diálogo social al mismo título que la negociación colectiva, que ya se mencionaba en el texto.
- 695.** La enmienda recibió el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África.
- 696.** La enmienda (A.117) fue adoptada.



697. El punto 20, p) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20, q)

698. El texto del punto 20, q) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

consultar a las comunidades afectadas, [con inclusión de los pueblos indígenas y tribales,] los jóvenes y otras partes interesadas pertinentes;

699. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda propuesta por su grupo (A.90), que consistía en la inserción de las palabras «o implicar» después de la palabra «consultar». La celebración de consultas era un elemento importante, que se utilizaba en el contexto del diálogo social, pero la enmienda permitiría aumentar el margen de interacción con las comunidades.

700. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la celebración de consultas era una forma de diálogo social. Su grupo no deseaba socavar el Convenio núm. 169. Los términos «consultar» e «implicar» ya se habían utilizado en diversos instrumentos. Por consiguiente, propuso una subenmienda para sustituir la palabra «o» por «e» entre «consultar» e «implicar».

701. La Vicepresidenta empleadora afirmó que el término «implicar» era más adecuado para describir las relaciones con las comunidades. La expresión «diálogo social» hacía referencia al diálogo entre representantes oficiales de organizaciones. Se podía consultar a las comunidades, pero no necesariamente consultarlas e implicarlas. Había que elegir entre ambas opciones.

702. Los miembros gubernamentales de Sudáfrica, que hablaba en nombre del grupo de África, y Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros la Unión Europea, recordaron que en el punto 13 se hacía referencia a la colaboración y la celebración de consultas con todas las partes pertinentes.

703. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en añadir las palabras «según corresponda» después de «pertinentes».

704. La Vicepresidenta trabajadora indicó que en este contexto el significado de la palabra «pertinentes» era idéntico al de «según corresponda». No obstante, su grupo estaba dispuesto a aceptar la subenmienda.

705. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda y observó que la inclusión de las palabras «según corresponda» proporcionaría un margen demasiado amplio con respecto a la celebración de consultas y existiría el riesgo de que no se consultase en absoluto a los pueblos indígenas y otros grupos.

706. La miembro gubernamental del Canadá no respaldó la subenmienda y señaló que en el punto 13 del proyecto de conclusiones se hacía referencia a la necesidad de colaborar y celebrar consultas, sin la salvedad de hacerlo «según corresponda».

707. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la subenmienda.

708. La miembro gubernamental del Brasil no apoyó la subenmienda.

709. La Vicepresidenta trabajadora indicó que, teniendo en cuenta las preocupaciones manifestadas por los Gobiernos del Canadá, el Brasil y los Estados Unidos, su grupo retiró su apoyo a la subenmienda. Observó que el punto 20, t) trataba específicamente de los pueblos indígenas, de manera que la Comisión quizás podría volver a abordar el punto 20, q) después de haber examinado el punto 20, t).



- 710.** La Vicepresidenta empleadora señaló que las conclusiones de la Comisión no eran de obligado cumplimiento. Los países podrían aplicarlas con arreglo a sus propias circunstancias y celebrarían consultas si así lo deseaban. Propuso una subenmienda para trasladar la expresión «según corresponda» al inicio de la frase, después de «implicar».
- 711.** La subenmienda fue rechazada por la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Brasil, el Canadá y los Estados Unidos.
- 712.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en sustituir la conjunción «e» por «y/o» después de la palabra «consultar», y suprimir la expresión «según corresponda».
- 713.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.
- 714.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la subenmienda y señaló que su grupo podría aceptar que se conservasen las palabras «según corresponda».
- 715.** Los miembros gubernamentales del Brasil y los Estados Unidos no apoyaron la subenmienda, que en su opinión debilitaba el texto. La miembro gubernamental del Brasil observó que el concepto de la celebración de consultas figuraba en el Convenio núm. 169.
- 716.** La Vicepresidenta empleadora indicó que el Convenio núm. 169 exigía consultar a los pueblos indígenas, pero no existía ningún convenio análogo que se aplicase a los jóvenes y otros grupos. Por consiguiente, la referencia a la implicación era más adecuada en el caso de estos otros grupos.
- 717.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que en el punto 13, ya consensuado, no se utilizaba la expresión «según corresponda». Por lo tanto, en su opinión ya se había resuelto la cuestión sobre la conveniencia de utilizarla durante el debate relativo a dicho punto.
- 718.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el punto 13 se refería a las partes interesadas y tenía, por consiguiente, un alcance más amplio que el punto 20, *q*). El Grupo de los Empleadores había propuesto añadir sencillamente «o implicar» después del término «consultar» en la enmienda que había presentado el Grupo (A.90).
- 719.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que deseaba escuchar las opiniones de los Gobiernos.
- 720.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que «consultar» era un término con mayor peso y que las comunidades afectadas merecían ser consultadas. Dijo que no apoyaba la enmienda.
- 721.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Australia y la Vicepresidenta trabajadora respaldaron el uso de una única palabra, «consultar», y dijeron que no estaban a favor de la enmienda.
- 722.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda (A.90).
- 723.** El punto 20, *q*) fue adoptado.

Punto 20, *r*)

- 724.** El punto 20, *r*) fue adoptado sin enmiendas.



Punto 20, s)

- 725.** El texto del punto 20, s) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

formular, aplicar y revisar periódicamente políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST) que den prioridad a un enfoque preventivo, identifiquen y gestionen los riesgos nuevos y emergentes derivados del cambio climático y prevean inversiones para el desarrollo de la capacidad y la formación en SST, también en la economía informal;

- 726.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para insertar la palabra «monitorear» después de «aplicar». Indicó que la enmienda tenía por objeto destacar la necesidad de monitorear las políticas de seguridad y salud en el trabajo antes de revisarlas.
- 727.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda que consistía en añadir la palabra «adaptar» entre «aplicar» y «monitorear».
- 728.** La Vicepresidenta trabajadora observó que, generalmente, la adaptación se realizaba después de la monitorización.
- 729.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo estaba en condiciones de apoyar la enmienda si los Gobiernos también la respaldaban.
- 730.** La miembro gubernamental de Türkiye propuso una subenmienda para trasladar la palabra «adaptar» y colocarla antes de «aplicar», pero no fue secundada.
- 731.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda que consistía en trasladar la palabra «adaptar» y colocarla después de «monitorear».
- 732.** La enmienda (A.144) fue adoptada en su forma subenmendada.
- 733.** El punto 20, s) se adoptó en su forma enmendada y subenmendada.

Nuevo punto 20, t)

- 734.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.37) que consistía en añadir, después del punto 20, s), un nuevo punto 20, t) con el siguiente tenor:

aplicar y adaptar de manera urgente medidas de SST para todos los trabajadores que realizan trabajos en condiciones meteorológicas adversas, como temperaturas extremas, que permitan hacer frente a los efectos que el cambio climático tiene no solo en la salud física sino también en la salud mental de los trabajadores y promover el trabajo decente y un entorno saludable;

- 735.** La oradora señaló que los trabajadores no deberían verse obligados a esperar a la implementación de las políticas para que se adoptasen medidas urgentes. Se habían incrementado los ingresos hospitalarios, las enfermedades y los fallecimientos causados por la exposición a temperaturas extremas, las condiciones meteorológicas variables e imprevisibles y otros problemas conexos. Con la enmienda propuesta, se haría hincapié en la urgencia de dar respuesta a estos problemas y se instaría a proteger la salud mental, que revestía una importancia fundamental.
- 736.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la propuesta de enmienda. Reconoció que la seguridad y salud en el trabajo era uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pero, en su opinión, la enmienda era demasiado larga.
- 737.** La miembro gubernamental del Brasil expresó su apoyo a la enmienda.



- 738.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, entendía el propósito de la enmienda, pero consideraba que era demasiado prolija y podía reformularse en aras de una mayor claridad.
- 739.** La Vicepresidenta trabajadora observó que los miembros de la Comisión estaban de acuerdo con el fondo de la enmienda, pero consideraban que era demasiado extensa. En ese sentido, sugirió que la secretaría presentara una formulación más concisa.
- 740.** La Vicepresidenta empleadora dijo que era la Comisión la que debería consensuar la redacción. Presentó una subenmienda que consistía en sustituir la palabra «urgente» por «efectiva», suprimir las palabras «y adaptar» y, al final de la cláusula, sustituir la frase «para todos los trabajadores que realizan trabajos en condiciones meteorológicas adversas, como temperatura extremas, que permitan hacer frente a los efectos que el cambio climático tiene no solo en la salud física sino también en la salud mental de los trabajadores y promover el trabajo decente y un entorno saludable» por «que permitan hacer frente a los efectos que el cambio climático puede tener en la salud de los trabajadores y promover un entorno de trabajo seguro y saludable». En consecuencia, la versión subenmendada de la enmienda tendría el siguiente tenor:

aplicar de manera efectiva medidas de seguridad y salud en el trabajo que permitan hacer frente a los efectos que el cambio climático puede tener en la salud de los trabajadores y promover un entorno de trabajo seguro y saludable;

- 741.** La Vicepresidenta trabajadora introdujo una subenmienda en la que proponía sustituir las palabras «de manera efectiva» por «y poner en práctica de manera urgente», después de «aplicar», y sustituir las palabras «que permitan hacer frente a los efectos que el cambio climático puede tener en la salud de los trabajadores» por «para todos los trabajadores afectados por los peligros climáticos y fenómenos climáticos extremos, haciendo frente a los efectos en la salud mental y física y», después de «salud en el trabajo». En su forma subenmendada, la enmienda tenía el siguiente tenor:

aplicar y poner en práctica de manera urgente medidas de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores afectados por los peligros climáticos y fenómenos climáticos extremos, que permitan hacer frente a los efectos en la salud mental y física y promover un entorno de trabajo seguro y saludable;

- 742.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la subenmienda, al considerar que alargaba el texto.
- 743.** La miembro gubernamental del Brasil expresó su apoyo a la subenmienda.
- 744.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, consideraba innecesario introducir en la subenmienda las palabras «poner en práctica».
- 745.** La Vicepresidenta trabajadora introdujo otra subenmienda que consistía en suprimir las palabras «y poner en práctica» después de «aplicar».
- 746.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda en su forma subenmendada.
- 747.** La Vicepresidenta empleadora propuso una nueva subenmienda para sustituir las palabras «los peligros climáticos y fenómenos climáticos extremos» por «el cambio climático», después de «afectados por».
- 748.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda.



- 749.** La miembro gubernamental de la Argentina respaldó la enmienda en su forma subenmendada.
- 750.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la CMNUCC hacía referencia a los riesgos relacionados con el clima y fenómenos meteorológicos extremos y propuso otra subenmienda que consistía en sustituir la expresión «el cambio climático» por «los riesgos relacionados con el clima y fenómenos meteorológicos extremos», después de «afectados por».
- 751.** La Vicepresidenta empleadora sugirió que se combinara la enmienda con el punto 20, s) para que en él se abordara integralmente la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- 752.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarara si la Comisión tenía la potestad de modificar un apartado que ya había sido adoptado.
- 753.** La secretaría explicó que, efectivamente, era posible enmendar un apartado que ya se había adoptado, siempre que hubiera consenso en la Comisión para hacerlo.
- 754.** No obstante, la Vicepresidenta trabajadora prefería mantener la enmienda como un apartado independiente del punto 20, s), ya que su contenido era sustancialmente diferente.
- 755.** El miembro gubernamental de Chile expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 756.** La enmienda (A.37), que consistía en añadir un nuevo apartado después del punto 20, s), se adoptó en su forma subenmendada.
- 757.** El nuevo apartado, que debía figurar después del punto 20, s), se adoptó en su forma subenmendada.

Punto 20, t)

- 758.** El texto del punto 2, t) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- velar por que [las comunidades históricamente marginadas, desatendidas o infrarrepresentadas, incluidos los pueblos indígenas y tribales y las comunidades rurales puedan participar en la elaboración de medidas para lograr una transición justa y beneficiarse de ellas] [de conformidad con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), consultar a los pueblos concernidos a fin de promover la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales y proporcionar reparación, según corresponda;]
- 759.** El Presidente dijo que se habían recibido seis propuestas de enmienda al apartado t) del punto 20 (A.5, A.175, A.92, A.145, A.191 y A.74).
- 760.** La miembro gubernamental de Türkiye presentó la primera enmienda (A.5) para su examen, que secundaba el Gobierno del Canadá. La enmienda proponía suprimir «las comunidades históricamente marginadas, desatendidas o infrarrepresentadas, incluidos los pueblos indígenas y tribales y las comunidades rurales» después de «velar por que», y eliminar «de conformidad con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), consultar a los pueblos concernidos a fin de promover la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales y proporcionar reparación, según corresponda» después de «beneficiarse de ellas» y añadir «las personas pertenecientes a uno o más grupos en situación de vulnerabilidad» después de «velar por que».
- 761.** La miembro gubernamental de Türkiye propuso a continuación una subenmienda a la enmienda que consistía en añadir «incluidos los pueblos indígenas y tribales y las comunidades rurales» después de la palabra «vulnerabilidad».



- 762.** La Vicepresidenta trabajadora propuso que se sacaran los corchetes de las palabras «de conformidad con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), consultar a los pueblos concernidos a fin de promover la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales y proporcionar reparación, según corresponda» después de «beneficiarse de ellas».
- 763.** La Vicepresidenta empleadora, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la propuesta de retirar los corchetes.
- 764.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda para añadir «inclusivas y con perspectiva de género» después de «medidas».
- 765.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda presentada por el Gobierno de los Estados Unidos y propuso una nueva subenmienda que consistía en añadir «, y de conformidad con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), consultar a los pueblos interesados a fin de promover el pleno ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales» después de «beneficiarse de ellas».
- 766.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda del Gobierno de los Estados Unidos ni la presentada por la Vicepresidenta trabajadora y apoyó la supresión de la palabra «medidas».
- 767.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la subenmienda presentada por el Gobierno de los Estados Unidos.
- 768.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería mantener la palabra «medidas».
- 769.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y de Suiza no apoyaron la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores consistente en añadir «, y de conformidad con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), consultar a los pueblos interesados a fin de promover el pleno ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales» después de «beneficiarse de ellas».
- 770.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, expresaron su apoyo a la subenmienda propuesta por el Gobierno de los Estados Unidos de añadir «inclusivas y con perspectiva de género» después de «medidas».
- 771.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por el Gobierno de los Estados Unidos, pero no la presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 772.** La Vicepresidenta trabajadora retiró su subenmienda.
- 773.** La enmienda presentada por el Gobierno de Türkiye (A.5) fue adoptada en su forma subenmendada. En consecuencia, las enmiendas restantes (A.145, A.91, A.174, A.173 y A.92) fueron desestimadas.
- 774.** El punto 20, t) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.



Punto 20, u)

775. El texto del punto 20, u) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

[de conformidad con el Acuerdo de París,] movilizar una financiación sostenible, asequible, previsible a largo plazo a partir de fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales [y proporcionar información al respecto], entre otras cosas aprovechando los conocimientos técnicos y los recursos de las instituciones financieras internacionales y los bancos multilaterales [y públicos/y regionales] de desarrollo y orientando las corrientes financieras públicas y privadas a los objetivos de una transición justa, y

776. El Presidente señaló que se habían propuesto cinco enmiendas (A.102, A.31, A.146, A.42 y A.94) al punto 20, u).

777. El GRULAC y el Gobierno del Japón habían propuesto dos enmiendas (A.102 y A.31) consistente en suprimir el punto 20, u), las cuales se examinarían conjuntamente.

778. La miembro gubernamental del Japón propuso una enmienda consistente en suprimir el punto 20, u). Su Gobierno no se oponía al espíritu del punto 20, u), pero consideraba que era demasiado específico y excedía en alguna medida el mandato de la OIT. Presentó una subenmienda para armonizar el texto con el artículo 9, 3) del Acuerdo de París.

779. El Presidente señaló que la subenmienda presentada por el Japón no había sido secundada y, por consiguiente, fue desestimada.

780. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que entendía que la cuestión de la financiación ya se había tratado en el marco del Acuerdo de París y que la OIT no la abordaría necesariamente. La movilización de recursos era sin duda importante, pero el Acuerdo de París ya se había concluido y la Comisión no debería reabrir la cuestión.

781. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda e indicó que su grupo quería hacer aportaciones a la redacción del punto 20, u).

782. La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, se mostró a favor de la enmienda.

783. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda. Era importante incluir una sección sobre la financiación, aunque ya se hubiera incluido en el Acuerdo de París.

784. La Vicepresidenta empleadora dijo que la financiación era importante y que sería sorprendente no prever una disposición sobre ello. No apoyó la enmienda.

785. El Presidente señaló que los Estados miembros de la Unión Europea habían presentado una enmienda (A.146) para suprimir «y públicos/y regionales».

786. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda consistente en añadir «y las adquisiciones y contrataciones públicas» después de «orientando las corrientes financieras públicas y privadas».

787. La Vicepresidenta empleadora dijo que podía acceder a la supresión de las palabras, pero que si el apartado se conservaba, este debería acabar en «fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales [y proporcionar información al respecto]». Propuso una subenmienda consistente en suprimir «, entre otras cosas aprovechando los conocimientos técnicos y los recursos de las instituciones financieras internacionales y los bancos multilaterales de desarrollo y orientando las corrientes financieras públicas y privadas y las adquisiciones y contrataciones públicas a los objetivos de una transición justa». Los aspectos a los que se hacía referencia estaban cubiertos en la referencia al Acuerdo de París.



- 788.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la referencia al Acuerdo de París sería fundamental.
- 789.** La miembro gubernamental del Japón expresó su apoyo a la declaración del miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC.
- 790.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que prefería el hecho de que la versión anterior del texto orientara las corrientes financieras a los objetivos de una transición justa, y que en el Acuerdo de París se hablaba poco sobre una transición justa, salvo una referencia en el preámbulo. Preguntó si mencionar el Acuerdo de París haría redundante «y orientando las corrientes financieras públicas y privadas a los objetivos de una transición justa». Su inclusión podía aportar un valor añadido. Apoyó mantener la frase «y orientando las corrientes financieras públicas y privadas y las adquisiciones y contrataciones públicas a los objetivos de una transición justa» después de «fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales [y proporcionar información al respecto]».
- 791.** La miembro gubernamental de Suiza dijo que estaba conforme con la referencia a la financiación, pero prefería una formulación más general y proponía una subenmienda con el siguiente tenor:
- de conformidad con el Acuerdo de París, movilizar financiación de fuentes públicas y privadas, entre otras cosas aprovechando los conocimientos técnicos y los recursos de las instituciones financieras internacionales y los bancos multilaterales de desarrollo;
- 792.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda y manifestó su preferencia por la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 793.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Las subenmiendas posteriores no encajaban necesariamente de forma lógica en la enmienda original.
- 794.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que prefería la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora. La versión del texto objeto de examen incluía una referencia a los recursos de las organizaciones financieras y los bancos de desarrollo, pero también era importante incluir los recursos de los países desarrollados y estar en consonancia con el Acuerdo de París.
- 795.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarara si se estaban examinando múltiples versiones del texto o una versión particular.
- 796.** El Presidente aclaró que se habían mostrado las dos versiones del texto. La primera era:
- de conformidad con el Acuerdo de París, movilizar una financiación sostenible, asequible y previsible a largo plazo a partir de fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales y proporcionar información al respecto, entre otras cosas aprovechando los conocimientos técnicos y los recursos de las instituciones financieras internacionales y los bancos multilaterales de desarrollo y orientando las corrientes financieras públicas y privadas y las adquisiciones y contrataciones públicas a los objetivos de una transición justa, y
- 797.** Mientras que la segunda decía lo siguiente:
- de conformidad con el Acuerdo de París, movilizar una financiación sostenible, asequible y previsible a largo plazo a partir de fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales y proporcionar información al respecto, y



- 798.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que respaldaba la primera versión del texto, en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 799.** La miembro gubernamental de Suiza dijo que estaba conforme con el texto en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Le preocupaba la formulación «proporcionar información al respecto», ya que era importante velar por que no se duplicara ningún otro mecanismo de presentación de informes que ya existiera en el marco del Acuerdo de París. Solicitó que se aclarara el significado de «proporcionar información al respecto» y propuso una subenmienda para suprimir esas palabras.
- 800.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda.
- 801.** La Vicepresidenta empleadora dijo que el Grupo de los Empleadores era flexible, ya que la cuestión tenía que ver con que los Gobiernos desempeñaran una función principal, y apoyó el texto en su forma subenmendada.
- 802.** La Vicepresidenta trabajadora se manifestó a favor del primer texto en su forma subenmendada.
- 803.** La enmienda (A.146) fue adoptada en su forma subenmendada. Como consecuencia, las enmiendas propuestas por el miembro gubernamental de Chile en nombre del GRULAC (A.102) y por la miembro gubernamental del Japón (A.31) no fueron adoptadas. Las enmiendas propuestas por la Vicepresidenta trabajadora (A.42) y la Vicepresidenta empleadora (A.94) fueron desestimadas.
- 804.** El punto 20, *u)* se adoptó en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 20, *v)*

- 805.** El punto 20, *v)* fue adoptado sin enmiendas.

Texto introductorio del punto 21

- 806.** El texto introductorio del punto 21 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 21, *a)*

- 807.** El texto del punto 21, *a)* que el grupo de redacción había sometido a la Comisión decía lo siguiente:

[participar efectivamente en el diálogo social [en todas sus formas, incluida la negociación colectiva,] [para distribuir los beneficios del progreso tecnológico, las transiciones verdes y los cambios demográficos y promover una transición justa y el trabajo decente a nivel empresarial, sectorial y nacional;]/[participar efectivamente en el diálogo social, en particular a través de la negociación colectiva, como medio para distribuir las ganancias derivadas de la productividad e impulsar una transición justa y el trabajo decente a nivel empresarial, sectorial y nacional;]

- 808.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la enmienda presentada por su grupo (A.147), que consistía en suprimir la primera de las dos opciones entre corchetes que se habían presentado, en aras del consenso.
- 809.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.47) que suprimía «en todas sus formas». Era un hecho aceptado que el diálogo social incluía consultas.



- 810.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. La expresión «en todas sus formas» se hallaba presente en la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo de 2018.
- 811.** La expresión «en todas sus formas» contó con el apoyo del miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África.
- 812.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda (A.47) de su grupo.
- 813.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.51) consistente en añadir «a fin de evaluar, gestionar y monitorear los despliegues de tecnología» después de «[en todas sus formas, incluida la negociación colectiva],». Ya se había hablado con anterioridad de la distribución de los beneficios del progreso tecnológico y la transición verde. Para lograr una transición justa, era necesario distribuir los beneficios, y a tal efecto, ello debería quedar reflejado en el texto.
- 814.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. Su significado le parecía poco claro y no era posible evaluar, gestionar y monitorear los despliegues de tecnología. Además, el texto versaba sobre el diálogo social, y los elementos propuestos por el Grupo de los Trabajadores no encajaban en dicho contexto.
- 815.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que no estaba claro qué quería decir evaluar, gestionar y monitorear los despliegues de tecnología.
- 816.** La Vicepresidenta trabajadora, con el fin de hacer avanzar la discusión, retiró la enmienda (A.51).
- 817.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora presentaron sendas enmiendas (A.95 y A.44) para suprimir, «[participar efectivamente en el diálogo social, en particular a través de la negociación colectiva, como medio para distribuir las ganancias derivadas de la productividad e impulsar una transición justa y el trabajo decente a nivel empresarial, sectorial y nacional;]».
- 818.** Las enmiendas (A.95 y A.44) fueron adoptadas.
- 819.** El punto 21, *a)* fue adoptado en su forma enmendada



Punto 21, *b)*

- 820.** El punto 21, *b)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 21, *c)*

- 821.** El punto 21, *c)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 21, *d)*

- 822.** El punto 21, *d)* fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del punto 21, d)

- 823.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.56) para añadir un nuevo apartado después del punto 21, d), que decía así:

elaborar y aplicar planes en favor de una transición sostenible a nivel empresarial y sectorial mediante el diálogo social bipartito.

- 824.** Las anteriores alusiones al diálogo social guardaban relación con el diálogo social tripartito. Sin embargo, en lo referente a los trabajadores y los empleadores, era importante destacar que a nivel empresarial y sectorial también predominaba el diálogo social bipartito.
- 825.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. Además, los planes sectoriales se abordaban en otras partes del texto. La cuestión debería debatirse a nivel nacional y en otras partes del texto que versaban sobre el diálogo social.
- 826.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda.
- 827.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 828.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que era flexible en lo tocante a la enmienda.
- 829.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda en aras del consenso, consistente en añadir «, con inclusión de la cooperación en el lugar de trabajo» al final de la frase.
- 830.** La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.
- 831.** La enmienda (A.56) fue adoptada en su forma subenmendada.
- 832.** El nuevo apartado después del punto 21, d) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Título de la sección V

- 833.** El título de la sección V de las conclusiones se adoptó sin enmiendas.

Punto 22: texto introductorio

- 834.** El texto introductorio del punto 22 se adoptó sin enmiendas.

Nuevo punto 22, a)

- 835.** La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda de su grupo (A.61), que consistía en insertar un nuevo punto 22, a) después del texto introductorio del punto 22. El texto del nuevo apartado sería el siguiente:

organizar diálogos nacionales y regionales sobre las políticas industriales y brindar asistencia técnica para tal fin con objeto de llegar a conclusiones tripartitas en relación con la formulación y el cumplimiento de las contribuciones determinadas a nivel nacional y con la consecución de los ODS, prestando especial atención a los sectores que son cruciales para la transición, designados como tales por los mandantes en los países y regiones piloto. Los resultados de esos diálogos deberían presentarse regularmente al Consejo de Administración a los efectos del seguimiento de la aplicación de los instrumentos y la prestación de apoyo continuo al respecto;



- 836.** La finalidad del nuevo apartado era reforzar los ámbitos de acción de la OIT en relación con las transiciones justas, y en especial los vínculos con las contribuciones determinadas a nivel nacional y los ODS.
- 837.** La Vicepresidenta empleadora, para simplificar la redacción del apartado y darle un sentido más general, propuso una subenmienda cuyo texto era el siguiente:
- brindar asistencia técnica prestando especial atención a los sectores que son cruciales para una transición justa;
- 838.** Los miembros gubernamentales de Australia, Chile, hablando en nombre del GRULAC, Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y Suiza apoyaron la enmienda y la subenmienda.
- 839.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que la enmienda propuesta tenía por objeto prever ámbitos de acción más concretos, con inclusión de aquellos relativos a las contribuciones determinadas a nivel nacional y los ODS para alcanzar transiciones justas. La subenmienda propuesta restaba fuerza al texto. Era necesario aclarar el papel de las políticas industriales, la importancia de las contribuciones determinadas a nivel nacional para lograr transiciones justas y su relación con los ODS. Aunque era consciente de que la idea consistía en pensar con visión universal pero actuar a nivel local, consideraba que se trataba de ámbitos en los que los Estados Miembros requerirían asistencia técnica de la OIT. El Grupo de los Trabajadores quería medidas concretas orientadas a aquellos ámbitos que pudieran presentar dificultades para los Estados Miembros.
- 840.** La Vicepresidenta empleadora afirmó que no se oponía a que se mencionara la asistencia técnica, aunque ese tipo de asistencia dependía de que los Estados Miembros presentaran solicitudes al respecto en función de sus necesidades y prioridades nacionales. Por tal motivo, convenía que el texto no fuera demasiado prescriptivo. Una formulación más general daba margen para adaptar las solicitudes y permitía a la OIT prestar la asistencia requerida.
- 841.** La Vicepresidenta trabajadora respondió que los tipos de actividades que se describían en el nuevo punto 22, *a)* que se había propuesto eran los tipos normales de asesoramiento que proporcionaba la OIT. Señaló que se había adoptado el punto 20, *g)*, que se refería a la función de los Gobiernos. Sería conveniente tener en cuenta ese apartado al enmendar el que se estaba examinando. La oradora invitó a los miembros gubernamentales a que se pronunciaran sobre la forma que debería adoptar el apartado que se estaba examinando.
- 842.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, afirmó que la enmienda propuesta incluía peticiones demasiado específicas y que sería mejor que estas se abordaran en el plan de acción que se presentaría al Consejo de Administración. También era necesario tener en cuenta las repercusiones presupuestarias de todas las medidas. Los Estados miembros de la Unión Europea propusieron una subenmienda que consistía en añadir «y organizar diálogos tripartitos» después de «brindar asistencia técnica».
- 843.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que la subenmienda suprimía una cuestión importante, a saber, que la asistencia se prestara tanto a nivel nacional como regional, pero que podía aceptar esa supresión puesto que se entendía que toda la asistencia de la OIT podía facilitarse a ambos niveles. Propuso una subenmienda que consistía en incluir un fragmento que se había adoptado en el punto 20, *g)*, cuyo texto era el siguiente:

brindar asistencia técnica y organizar diálogos tripartitos para formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como políticas de desarrollo productivo, prestando especial atención a los sectores que son cruciales para una transición justa;



- 844.** Le Vicepresidenta empleadora dijo que esa subenmienda repetía la formulación del punto 20, *g)* y, por lo tanto, no era necesaria. Propuso que la subenmienda del Grupo de los Trabajadores se sustituyera por el texto siguiente:

brindar asistencia y apoyo técnicos a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, prestando especial atención a los sectores que son cruciales para una transición justa, lo que puede incluir, por ejemplo, la celebración de diálogos nacionales o un apoyo adaptado, cuando así se solicite;

- 845.** La Vicepresidenta trabajadora rechazó la subenmienda porque no satisfacía la necesidad de designar acciones que dieran efecto al texto del punto 20, *g)* y propiciaran la adopción de las medidas concretas que se requerían.

- 846.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que los interlocutores sociales deberían haber acordado la formulación entre ellos antes de presentarla a los Gobiernos para su examen.

- 847.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que prefería la subenmienda que su grupo había presentado a la versión del Grupo de los Empleadores. Esta versión se solapaba en gran medida con el punto 22, *f)*, en el que se hacía referencia a la cuestión de la asistencia técnica, aspecto que no se había incluido en la subenmienda de su grupo. Por lo demás, la propuesta que se estaba examinando era aceptable, siempre que se eliminase el solapamiento con el punto 22, *f)*.

- 848.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que ya se había utilizado en varias ocasiones la formulación adoptada en el punto 20, *g)*, y que este podía utilizarse como base para el apartado que se estaba debatiendo. Presentó una subenmienda con el siguiente tenor:

brindar asistencia y apoyo técnicos a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como políticas de desarrollo productivo que permitan facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y una economía circular;

- 849.** El miembro gubernamental de Barbados suscribió la propuesta de los Estados Unidos de utilizar la formulación del punto 20, *g)*. En efecto, las medidas que se recomendaran a la OIT deberían corresponderse con las medidas que se recomendaran a los Gobiernos.

- 850.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con los miembros gubernamentales de Barbados y de los Estados Unidos.

- 851.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la propuesta y presentó una subenmienda para añadir las palabras «, cuando lo soliciten,» antes de «para formular».

- 852.** Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia, Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, se pronunciaron a favor de la propuesta, con inclusión de la frase propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 853.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la propuesta y sugirió que la secretaría puliese la redacción de la frase.

- 854.** El miembro gubernamental del Brasil dijo que el concepto de transición justa abarcaba aspectos que iban más allá de los estrictamente medioambientales, como por ejemplo aspectos de índole técnica y económica. Los costos y los beneficios de una transición justa serían diferentes entre los países y dentro de ellos. Era importante analizar de qué manera podrían repartirse de una forma más equitativa. Prefería no calificar la transición justa en términos reduccionistas; no obstante, si hubiera un acuerdo, lo apoyaría.



- 855.** El miembro gubernamental de Kiribati apoyó la enmienda propuesta en su forma subenmendada y subrayó que la OIT debería colaborar con los países en desarrollo atendiendo a sus respectivos contextos, prioridades y exigencias.
- 856.** El miembro gubernamental de Colombia, hablando en nombre del GRULAC, se pronunció a favor de la propuesta.
- 857.** La enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.61) se adoptó en su forma subenmendada.
- 858.** El nuevo punto 22, *a)* se adoptó en su forma subenmendada.

Nuevo punto 22, *b)*

- 859.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.64) que consistía en insertar un nuevo punto después del texto introductorio, que pasaría a ser el punto 22, *b)* y tendría el siguiente tenor:

convocar una reunión de expertos con el fin de adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos;

- 860.** Las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con los fenómenos meteorológicos extremos se habían discutido y se habían incluido en las secciones anteriores del proyecto de conclusiones. También a este respecto, las medidas que adoptara la OIT en consulta con los Estados Miembros deberían corresponderse con las medidas que adoptaran los Gobiernos.
- 861.** Una representante de la secretaría aclaró que la solicitud de convocar una reunión debería ser remitida por la Conferencia al Consejo de Administración de la OIT para que este tomara una decisión al respecto.
- 862.** La Vicepresidenta empleadora dijo que la decisión de convocar una reunión no incumbía a la Comisión, sino que correspondía al Consejo de Administración. La Comisión no podía encargar al Consejo de Administración que convocara una reunión.
- 863.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, convinieron en que la decisión de convocar una reunión no incumbía a la Comisión, sino al Consejo de Administración.
- 864.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos coincidió con los miembros de la Comisión mencionados en que la Conferencia no podía encargar al Consejo de Administración que convocara una reunión. Propuso una subenmienda con el siguiente tenor:

solicitar al Consejo de Administración que considere la posibilidad de convocar una reunión de expertos con el fin de adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos;

- 865.** La miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda del miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 866.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, pidió a la secretaría que aclarase cómo se desarrollaría teniendo en cuenta la formulación propuesta por los Estados Unidos, ya que ello ayudaría a dar con las palabras justas.



- 867.** La secretaría aclaró que el Consejo de Administración decidía el formato de la reunión, el orden del día y el formato del resultado. La Comisión podría valorar si era apropiado sugerir una reunión de expertos o bien dejar que el Consejo de Administración determinara el formato de la reunión, teniendo en cuenta que también existía la posibilidad de que este decidiera convocar una reunión técnica, que tendría una composición diferente.
- 868.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda basándose en las aclaraciones facilitadas que consistía en añadir las palabras «, según proceda,», después de «solicitar al Consejo de Administración».
- 869.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda, que consistía en añadir «o una reunión técnica» después de «convocar una reunión de expertos», para respetar así la competencia del Consejo de Administración en esas cuestiones.
- 870.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda para armonizar el apartado con la formulación del texto introductorio, de la siguiente manera:
- convocar una reunión de expertos o una reunión técnica sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos;
- 871.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la siguiente versión:
- solicitar al Consejo de Administración, según proceda, que considere la posibilidad de convocar una reunión de expertos o una reunión técnica sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos;
- 872.** La Vicepresidenta trabajadora coincidía con el fondo de la propuesta, ya que era importante contar con un foro (independientemente de su formato) que facilitara el examen de estudios empíricos que aportasen pruebas sobre la seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos. Propuso que la secretaría decidiera el modo de formular la solicitud.
- 873.** La Vicepresidenta empleadora dijo que, una vez que se presentaran las conclusiones al Consejo de Administración, este podría tomar una decisión sobre la reunión y su formato. No hacía falta precisar el tipo de reunión, puesto que el Consejo de Administración debería tener la libertad de hacerlo.
- 874.** Por consiguiente, la Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda en la que, en vez de mencionarse un tipo de reunión, se incluían las palabras «medidas de seguimiento», y cuyo texto era el siguiente:
- solicitar al Consejo de Administración, según proceda, que considere la posibilidad de adoptar medidas de seguimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos;
- 875.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, reiteró que «solicitar» sonaba raro, puesto que el texto introductorio de la sección decía: «la Organización Internacional del Trabajo debería centrar sus esfuerzos en:». Si era importante mantener «solicitar al Consejo de Administración», podría insertarse un nuevo punto 23 para evitar desajustes con el texto introductorio del punto 22. Las palabras «según proceda» y «medidas de seguimiento» no eran necesarias. Su grupo prefería la palabra «convocar».



876. La secretaría sometió a examen de la Comisión la formulación siguiente:

considerar la posibilidad de convocar una reunión tripartita sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos, cuyo formato determinará el Consejo de Administración;

877. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la propuesta pero sin la preposición «to» al inicio de la frase en la versión inglesa (cambio que no afectaba a la versión en español).

878. La Vicepresidenta trabajadora dijo que en el texto de la enmienda original se instaba a la elaboración de un «repertorio de recomendaciones prácticas» con el fin de disponer de un documento claro de orientación en materia de políticas sobre el modo en que debería abordarse la seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos. Se preguntó si en la nueva formulación se preveía un documento de ese tipo y pidió a la secretaría garantías de que el Consejo de Administración comprendería claramente el significado del punto cuando examinase las conclusiones de la Comisión.

879. La Vicepresidenta empleadora pidió a la secretaría que aclarase el mandato del Consejo de Administración y explicara la serie de eventos que tendrían lugar después de la labor de la Comisión. Expresó su deseo de que se aclarase la función de los órganos consultivos sectoriales. El Grupo de los Empleadores insistió en defender la subenmienda que había presentado y que comenzaba con la frase «solicitar al Consejo de Administración que considere la posibilidad de adoptar medidas de seguimiento...», pues daba más libertad de decisión al Consejo de Administración.

880. La secretaría explicó que la reunión tripartita que se mencionaba en la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores no era una reunión sectorial, sino una reunión sobre las repercusiones que los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos tenían en la seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, adoptaría la forma de una reunión técnica o una reunión de expertos.

881. La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo no estaba afirmando que fuera una reunión sectorial; pero, puesto que en el transcurso de las discusiones se había hecho referencia a los sectores, su grupo había considerado oportuno solicitar aclaraciones al respecto a la secretaría. La enmienda que había propuesto el Grupo de los Trabajadores era demasiado prescriptiva y usurpaba la función del Consejo de Administración de la OIT. La secretaría había explicado que, una vez finalizada la reunión, la Oficina elaboraría un plan de acción para aplicar las recomendaciones contenidas en las conclusiones y ese plan se sometería luego al Consejo de Administración y, posiblemente, al órgano consultivo sectorial para que adoptaran medidas de seguimiento. No incumbía a la Comisión prescribir las medidas de seguimiento que debería adoptar el Consejo de Administración.

882. La secretaría indicó que la Oficina entendía que la cuestión de la reunión de expertos propuesta por el Grupo de los Trabajadores no era de naturaleza sectorial y, por lo tanto, no sería examinada por el órgano consultivo sectorial. Sin embargo, cabía la posibilidad de que tuviera que ser examinada por otros órganos tripartitos del sistema de gobernanza de la OIT. Confirmó que era apropiado que la Comisión proporcionara orientación en materia de políticas a la OIT en sus conclusiones.

883. La Vicepresidenta empleadora agradeció la explicación facilitada por la secretaría.



- 884.** La Vicepresidenta trabajadora manifestó su apoyo a la última versión que se había sometido a consideración de la Comisión, que incluía la formulación propuesta por la secretaría, y cuyo texto era el siguiente:

considerar la posibilidad de convocar una reunión tripartita sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos, cuyo formato determinará el Consejo de Administración;

- 885.** A juicio de su grupo, el uso de la expresión «considerar la posibilidad de» dejaba claro que no se trataba de un texto prescriptivo y que el Consejo de Administración tenía la opción de convocar o no la reunión tripartita.

- 886.** La Vicepresidenta empleadora dijo que el texto seguía siendo demasiado prescriptivo. El Consejo de Administración debería tener libertad para decidir las medidas apropiadas sobre la base del plan de acción elaborado por la Oficina una vez aprobadas las conclusiones de la Comisión. La mención en el texto que se estaba examinando a una reunión tripartita sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos era demasiado específica y rígida. En vista de la importancia de lograr un consenso sobre la cuestión, propuso una subenmienda con el siguiente tenor:

solicitar al Consejo de Administración que considere la posibilidad de adoptar medidas de seguimiento sobre todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relativos a una transición justa mediante un plan de la OIT para dar aplicación a las presentes conclusiones;

- 887.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, expresó su frustración por la lentitud con que se estaba avanzando e instó al Presidente a que tomara una decisión sobre la cuestión.

- 888.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la propuesta del GRULAC y señaló que parecía haber consenso en torno al texto que había propuesto la secretaría.

- 889.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con las opiniones expresadas por el GRULAC y los Estados miembros de la Unión Europea. Observó que se había pedido a la secretaría que proporcionara orientación, y esta así lo había hecho. El texto propuesto por la secretaría era aceptable tanto para los Gobiernos como para el Grupo de los Trabajadores, y su grupo era reacio a discutir otras versiones del texto.

- 890.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que había existido un amplio consenso inicialmente respecto de la enmienda (A.64) y se había obrado con cautela para evitar que tuviera un carácter demasiado preceptivo para el Consejo de Administración. La oradora presentó una subenmienda para que el texto dijera lo siguiente:

considerar la posibilidad de convocar una reunión tripartita sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos, cuyo formato determinará el Consejo de Administración;

- 891.** La Vicepresidenta empleadora solicitó a la secretaría que mostrara también la segunda versión del texto que se había examinado previamente. La oradora deseaba escuchar las opiniones de los Gobiernos sobre las dos versiones.

- 892.** La segunda versión rezaba así:

solicitar al Consejo de Administración que considere la posibilidad de adoptar medidas de seguimiento sobre todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relativos a una transición justa mediante un plan de la OIT para dar aplicación a las presentes conclusiones;



- 893.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos preguntó qué Miembro había propuesto la segunda versión del texto.
- 894.** El Presidente explicó que se basaba en la enmienda original (A.64), que había sido subenmendada.
- 895.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que prefería la segunda versión del texto.
- 896.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, señalaron que preferían la primera versión del texto.
- 897.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que había otra versión del texto que no se mostraba, en la que se mencionaban tipos específicos de reuniones.
- 898.** La Vicepresidenta empleadora dijo que se había llegado a las dos versiones que se mostraban tras largas discusiones. El texto no debería ser excesivamente prescriptivo para el Consejo de Administración. No obstante, el Grupo era flexible al respecto.
- 899.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que el Grupo de los Trabajadores estaba a favor de la primera versión del texto.
- 900.** La primera versión del texto de la enmienda (A.64) fue adoptada en su forma enmendada y subenmendada.
- 901.** El nuevo apartado después del texto introductorio del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Nuevo apartado después del texto introductorio del punto 22

- 902.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.66) para añadir un apartado nuevo debajo del punto 22 que dijera lo siguiente:
- establecer un grupo de alto nivel con las autoridades indígenas para adquirir conocimientos y elaborar conjuntamente una hoja de ruta en favor de una transición justa;
- 903.** Consideraba que los pueblos indígenas no eran simplemente un grupo que aceptara pasivamente la transición. Les correspondía desempeñar una función importante en la búsqueda de soluciones a los retos que la transición planteaba. Era importante velar por que se celebraran consultas con las autoridades indígenas a nivel estratégico, a fin de poner en marcha una hoja de ruta en favor de una transición justa.
- 904.** La Vicepresidenta empleadora dijo que, a lo largo de más de quince años, la OIT había establecido lo que se conocía como el mayor programa de cooperación técnica en relación con los pueblos indígenas dentro del sistema de las Naciones Unidas, de conformidad con el Convenio núm. 169. La OIT tenía más de 20 miembros de su personal a tiempo completo que trabajaban en cuestiones relacionadas con los pueblos indígenas en más de 25 países de América Latina, Asia y África. La Organización también desempeñaba un papel destacado en la coordinación de las iniciativas de las Naciones Unidas sobre cuestiones relativas a los pueblos indígenas y acogía la secretaría de la Alianza de las Naciones Unidas con los Pueblos Indígenas. En 2020 se había publicado un informe sobre la promoción del Convenio núm. 169 y otro sobre los derechos de las mujeres indígenas en 2021. Estas cuestiones se habían convertido ya en una esfera de trabajo estratégica para la OIT. Por consiguiente, no era necesario incluir la enmienda, si bien el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a escuchar las opiniones de los Gobiernos.



- 905.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre del Gobierno del Brasil, propuso una subenmienda motivada por la práctica con los pueblos indígenas y tribales a nivel nacional. El texto de la enmienda era el siguiente:

establecer un mecanismo de diálogo con pueblos indígenas y tribales para adquirir conocimientos y elaborar una hoja de ruta en favor de una transición justa;

- 906.** La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la subenmienda.
- 907.** La enmienda (A.66) fue adoptada en su forma subenmendada.
- 908.** El nuevo apartado después del texto introductorio fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 22, a)

- 909.** El texto del punto 22, a) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

[reforzar las capacidades de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formular, implementar y monitorear políticas y estrategias integrales y transformadoras en materia de género para lograr una transición justa, también en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT;]

- 910.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando también en nombre de los Gobiernos de Kuwait y Omán, propuso una enmienda (A.156) en la que se sustituía «transformadoras en materia de género» por «que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres». El principal problema radicaba en el término «transformadoras», pero podía estudiarse el uso de otros términos, como «igualdad».
- 911.** La Vicepresidenta trabajadora deseaba escuchar las opiniones de los Gobiernos.
- 912.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que prefería la redacción original, ya que era coherente con el resto del texto. No estaba claro cuál era el motivo por el que se había propuesto la enmienda.
- 913.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que la expresión «con perspectiva de género» se había aceptado en el texto anteriormente. Esta expresión abarcaba la cuestión de la igualdad de género y su uso aseguraría la coherencia. El orador propuso una subenmienda, que consistiría en sustituir «que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres» por «con perspectiva de género».
- 914.** Las miembros gubernamentales de Indonesia, Türkiye y Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la subenmienda.
- 915.** La miembro gubernamental de Malasia respaldó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando también en nombre de Kuwait y Omán, y dijo que prefería la palabra «igualdad» debido a las sensibilidades de Malasia en lo referente a la religión, la cultura y las políticas.
- 916.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando también en nombre de Kuwait y Omán, señaló que la palabra «igualdad» se estaba usando asimismo en los debates de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores, de 2023.
- 917.** La miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, puesto que esa subenmienda garantizaba la coherencia del término en todo el texto.



- 918.** La miembro gubernamental de Australia, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora expresaron su apoyo a la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Suecia.
- 919.** La enmienda (A.156) fue adoptada en su forma subenmendada. Como consecuencia de su adopción, las enmiendas propuestas por el miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea (A.148), y por la miembro gubernamental de Türkiye (A.2), fueron desestimadas.
- 920.** El punto 22, *a)* se adoptó en su forma enmendada.

Punto 22, *b)*

- 921.** El punto 22, *b)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22, *c)*

- 922.** El punto 22, *c)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22, *d)*

- 923.** El texto del punto 22, *d)* que el grupo de redacción había sometido a la Comisión decía lo siguiente:

[implementar un programa integrado de investigaciones de la OIT y recopilar datos desglosados por género sobre una transición justa y el trabajo decente, aprovechando toda la capacidad de la OIT y de sus asociados en el ámbito de la investigación;]

- 924.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.149) para suprimir las palabras «por género», y otra enmienda (A.150) para añadir «con objeto de utilizar esos datos para evaluar los avances logrados en el proceso de una transición justa e informar regularmente al respecto al Consejo de Administración;» después de «en el ámbito de la investigación;]». Ambas enmiendas estaban relacionadas. Las investigaciones y las actividades de recopilación de datos de la OIT eran importantes; había que avanzar en el proceso de una transición justa, y se deberían utilizar todos los datos disponibles para informar regularmente de los progresos realizados al Consejo de Administración. Correspondía a la Oficina y al Consejo de Administración determinar la forma concreta que revestirían las investigaciones y las actividades de recopilación de datos. Para evaluar los progresos realizados en el proceso de una transición justa, habría que desglosar los datos utilizando múltiples criterios, como por ejemplo por sector, educación, nivel de ingresos y sexo.
- 925.** El Presidente preguntó si ambas enmiendas podían debatirse conjuntamente.
- 926.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que le parecía bien debatir las dos enmiendas juntas, y que ambas contaban con su apoyo.
- 927.** La Vicepresidenta empleadora accedió a que ambas enmiendas se debatieran conjuntamente. Su grupo no tenía objeción alguna que hacer a la supresión de las palabras «por género» y era flexible en lo tocante a la segunda enmienda (A.150).
- 928.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la segunda enmienda (A.150). En relación con la primera enmienda (A.149), el género era una cuestión que se había debatido hacía poco, y no sería elegante suprimir esas palabras cuando la tendencia mundial era recopilar datos desglosados por género. El orador propuso añadir «por género y otros aspectos» antes de «datos desglosados».



- 929.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó las enmiendas propuestas por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 930.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que también hacían falta investigaciones específicas, las cuales deberían ser una prioridad para la OIT. Propuso una subenmienda consistente en añadir «y apoyar la labor de investigación y la elaboración de orientaciones que permitan comprender y abordar mejor los efectos del cambio climático en la movilidad de los trabajadores desde una perspectiva basada en los derechos, con inclusión de medidas para realizar un seguimiento de las tendencias de la movilidad de los trabajadores, contribuir a garantizar una contratación justa, fomentar el reconocimiento de las competencias y la ampliación de la protección social a los migrantes y refugiados afectados por el cambio climático» antes de «y utilizar estos datos». En el texto había una omisión, ya que no se trataban las cuestiones migratorias. Dado que el cambio climático iba a generar movimientos de población, para abordar una transición justa y los efectos en el mundo del trabajo de forma más completa, había que entrar a considerar las cuestiones migratorias. Pese a que la migración era un tema delicado para muchos países, investigar al respecto podía ser una manera de entrar a considerar ese tema, en lugar de dejarlo de lado.
- 931.** La miembro gubernamental de Malasia expresó su apoyo a las enmiendas propuestas por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, especialmente en lo tocante a la supresión de las palabras «por género».
- 932.** La Vicepresidenta trabajadora se declaró a favor de la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 933.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que le resultaba difícil entender el texto tal como figuraba en la pantalla y pidió que se le aclarase dónde iría la subenmienda.
- 934.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que la subenmienda que había presentado se añadiría a las enmiendas propuestas por el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 935.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que el objetivo era que el texto del punto 22, *d)* fuera breve y conciso, pero que había pasado a ser demasiado largo. Propuso subenmendar el texto de manera que quedase: «implementar un programa integrado de investigaciones de la OIT y recopilar datos desglosados por género y otros criterios sobre una transición justa». La enmienda en su forma subenmendada estaría formulada en los siguientes términos:

[implementar un programa integrado de investigaciones de la OIT y recopilar datos desglosados por género y otros criterios sobre una transición justa y el trabajo decente, aprovechando toda la capacidad de la OIT y de sus asociados en el ámbito de la investigación;] y apoyar la labor de investigación y la elaboración de orientaciones que permitan comprender y abordar mejor los efectos del cambio climático en la movilidad de los trabajadores desde una perspectiva basada en los derechos, con inclusión de medidas para realizar un seguimiento de las tendencias de la movilidad de los trabajadores, contribuir a garantizar una contratación justa, fomentar el reconocimiento de las competencias y la ampliación de la protección social a los migrantes y refugiados afectados por el cambio climático y utilizar estos datos para evaluar los avances en el proceso de transición justa e informar regularmente al respecto al Consejo de Administración;



936. La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo no tenía objeción alguna que hacer a la subenmienda propuesta por el Gobierno de los Estados Unidos, aunque resultaba un poco farragosa. Se manifestó a favor de la inclusión de una referencia a las investigaciones de la OIT y expresó su deseo de oír lo que tenían que decir los Gobiernos al respecto.
937. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó otra subenmienda para suprimir las palabras «con inclusión de medidas para realizar un seguimiento de las tendencias de la movilidad de los trabajadores, contribuir a garantizar una contratación justa, fomentar el reconocimiento de las competencias y la ampliación de la protección social a los migrantes y refugiados afectados por el cambio climático», para así abreviar el apartado.
938. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda. Presentó otra subenmienda consistente en sustituir la palabra «género» por «sexo», señalando que el término que se usaba normalmente era «datos desglosados por sexo».
939. La subenmienda presentada por el Gobierno de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea recibió el apoyo del miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, y la Vicepresidenta empleadora.
940. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que prefería «género» a «sexo».
941. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la secretaría que aclarase la diferencia entre la movilidad de los trabajadores y la migración laboral, y preguntó si la movilidad de los trabajadores estaba contemplada en las normas internacionales del trabajo.
942. La secretaría dijo que por migración laboral se solía entender la migración transfronteriza. En cambio, «movilidad» era una palabra más general, ya que, en lo tocante a los trabajadores, podía referirse a la movilidad geográfica o funcional. El texto en la forma en que estaba redactado se refería a las investigaciones y el asesoramiento encaminadas a comprender mejor la movilidad de los trabajadores dentro de las fronteras de un mismo país y más allá de estas. De ese era el sentido que quería dar la Comisión, «movilidad de los trabajadores» era el término correcto.
943. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, aclarado ese matiz, su grupo respaldaba el texto enmendado.
944. La Vicepresidenta empleadora aceptó el texto enmendado.
945. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, ante la disyuntiva de usar «sexo» o «género», propuso que la Comisión utilizase la formulación del texto original, en el que se utilizaba la palabra «género».
946. La Vicepresidenta empleadora propuso que la Comisión dejara ese asunto en manos de la secretaría, ya que se trataba de una cuestión editorial.
947. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que los servicios estadísticos de la Unión Europea utilizaban la expresión «desglosados por sexo». El uso de la palabra «género» era correcto en muchos otros contextos, pero en ese caso particular, «sexo» era la palabra adecuada.
948. La secretaría informó a la Comisión de que, según la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170), de la OIT, las estadísticas deberían clasificarse según el sexo, el grupo de edad y la rama de actividad económica.



949. El miembro gubernamental del Brasil dijo que en el punto 22, *d)* se abordaban los datos desglosados, así como un grupo específico, el de los trabajadores migrantes, lo cual estaba bien, pero resultaba incompleto. El cambio climático tendría varios efectos, uno de los cuales sería agravar la desigualdad. Los menos responsables del cambio climático serían los más afectados por el aumento de la desigualdad. Por ello, el orador presentó otra subenmienda, consistente en añadir las palabras «en la desigualdad y la exclusión social así como en» después de las palabras «cambio climático».
950. El Presidente observó que el GRULAC había secundado la subenmienda del Brasil.
951. El miembro gubernamental de Kiribati propuso que la subenmienda del GRULAC se utilizara en otro lugar del documento, ya que guardaba relación con cuestiones que afectaban a los pequeños Estados insulares en desarrollo. Asimismo, aceptó el texto tal y como se había propuesto.
952. Las enmiendas presentadas por los miembros gubernamentales de la Unión Europea (A.149 y A.150), en su forma subenmendada, fueron adoptadas.
953. El punto 22, *d)* se adoptó en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 22, *e)*

954. El punto 22, *e)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22, *f)*

955. El punto 22, *f)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22, *g)*

956. El texto del punto 22, *g)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

[reforzar la función de liderazgo de la OIT en la promoción de una transición justa en el sistema multilateral con el fin de fomentar la coherencia de las políticas para lograr una transición justa, facilitar la participación de los mandantes en el sistema de las Naciones Unidas y otros mecanismos de cooperación fundamentales, y promover de forma proactiva las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos en los foros pertinentes;]

957. El Presidente señaló que se habían recibido tres enmiendas al punto 22, *g)* (A.153, A.106. y A.155), que habían sido presentadas conjuntamente por los Gobiernos del Canadá, los Estados Unidos y el Reino Unido, y que el Gobierno de Kiribati había presentado una enmienda (A.139).
958. La miembro gubernamental del Reino Unido explicó que la enmienda, que consistía en insertar después de «OIT» las siguientes palabras: «, como el único organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas que representa a los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores», tenía por objeto reafirmar el carácter tripartito y el papel de liderazgo de la OIT.
959. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.
960. La enmienda (A.153) fue adoptada.
961. La miembro gubernamental del Reino Unido presentó una segunda enmienda (A.106), cuyo objeto era destacar la importancia del proceso de la CMNUCC y la participación de la OIT en él. Propuso insertar después de «sistema multilateral» lo siguiente: «por ejemplo en el contexto de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP) y su programa de trabajo sobre una transición justa, así como en el de la iniciativa Acción Climática para el Empleo».



- 962.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, estuvo de acuerdo con el contenido de la enmienda, pero propuso una subenmienda para cambiar el orden de la enumeración, colocando en primer lugar el programa de trabajo sobre una transición justa. El texto de la subenmienda quedaría así: «por ejemplo en el contexto del programa de trabajo sobre una transición justa de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP), así como en el de la iniciativa Acción Climática para el Empleo».
- 963.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, valoró positivamente el propósito de la subenmienda, pero dijo que, dado que el programa de trabajo sobre una transición justa no existía aún, podría resultar prematuro hacer referencia a él. Por otra parte, la iniciativa Acción Climática para el Empleo era un programa de la OIT. Solicitó el asesoramiento de la secretaría.
- 964.** La secretaría explicó que el programa de trabajo sobre una transición justa fue establecido en la COP27 y que los órganos subsidiarios de la CMNUCC presentarían un proyecto de decisión al respecto a finales de este año. Por lo tanto, dicho programa no existía aún. Señaló que el programa de trabajo sobre una transición justa no dependería únicamente de la Conferencia de las Partes, y que sería más exacto decir que se inscribía en el marco de la propia Convención Marco, para evitar circunscribirlo solo a la Conferencia de las Partes.
- 965.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, tomó nota de que la secretaría había indicado que el programa de trabajo sobre una transición justa no existía aún. La Comisión no tenía la certeza de que el programa se establecería, puesto que a veces no se aplicaban las medidas propuestas. Recomendó que no se hiciera referencia a conceptos que no estuvieran firmemente establecidos ni a iniciativas que no se estuvieran aplicando.
- 966.** La secretaría dijo que la iniciativa Acción Climática para el Empleo ya existía. Esta iniciativa se llevaba a cabo bajo los auspicios del Secretario General de las Naciones Unidas y bajo la dirección de la OIT, y se estaba implementando en varios países.
- 967.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda consistente en suprimir la referencia al programa de trabajo sobre una transición justa.
- 968.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental del Reino Unido y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda.
- 969.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para suprimir la referencia a la Conferencia de las Partes, teniendo en cuenta las aclaraciones de la secretaría.
- 970.** La miembro gubernamental del Reino Unido preguntó si se podía considerar que la OIT desempeñaba una función de liderazgo sin mencionar a la Conferencia de las Partes, y solicitó asesoramiento al respecto de la secretaría.
- 971.** La secretaría dijo que, por lo que respectaba a las conversaciones sobre las cuestiones climáticas que tenían lugar en el seno del sistema multilateral, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático comprendía la Conferencia de las Partes, la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes en el Acuerdo de París y la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes en el Protocolo de Kyoto.
- 972.** La Vicepresidenta empleadora respaldó el texto enmendado.
- 973.** La enmienda (A.106) fue adoptada en su forma subenmendada.



- 974.** El miembro gubernamental de Kiribati, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, propuso una enmienda (A.139) para insertar, al final del punto 22, *g)* lo siguiente: «, prestando especial atención a los países menos adelantados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo».
- 975.** La Vicepresidenta trabajadora secundó la enmienda.
- 976.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, de Filipinas, y de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y la Vicepresidenta trabajadora, apoyaron la enmienda.
- 977.** La enmienda (A.139) fue adoptada.
- 978.** El punto 22, *g)* fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.
- 979.** La miembro gubernamental del Canadá presentó una enmienda (A.155) consistente en trasladar el punto 22, *g)* insertándolo inmediatamente después del texto introductorio del punto 22.
- 980.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.
- 981.** La enmienda (A.155) fue adoptada.

Punto 22, *h)*

- 982.** El punto 22, *h)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22, *i)*

- 983.** El punto 22, *i)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 22, *j)*

- 984.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda (A.151) consistente en añadir al principio del párrafo lo siguiente: «integrar las cuestiones de la sostenibilidad medioambiental y el cambio climático en el conjunto de sus actividades y», con la intención de utilizar un lenguaje orientado a la acción para que la OIT pudiera prepararse con miras a la acción climática. Se refirió a una evaluación realizada en 2021 por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), en la que se habían planteado varias cuestiones y se había constatado que la OIT no integraba eficazmente el cambio climático en sus actividades.
- 985.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda.
- 986.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda y mencionó un plan de acción del Consejo de Administración en virtud del cual la OIT había integrado la sostenibilidad medioambiental y el cambio climático en sus actividades.
- 987.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda.
- 988.** La Vicepresidenta empleadora solicitó aclaraciones al respecto a la Oficina.
- 989.** La secretaria indicó que, efectivamente, existía un plan de acción del Consejo de Administración que guardaba relación con la labor que llevaba a cabo la OIT con respecto a la integración de las cuestiones de la sostenibilidad medioambiental y el cambio climático. En 2016, la Oficina había puesto en marcha un sistema de gestión medioambiental y había creado un Comité de Sostenibilidad Ambiental para toda la Oficina.



- 990.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para suprimir «medioambiental» con el fin de ampliar el enfoque e incluir cuestiones sociales y económicas. El punto 22, j) en su forma enmendada y subenmendada quedaba ahora redactado de la siguiente manera:

integrar las cuestiones de la sostenibilidad y el cambio climático en el conjunto de sus actividades y [promover una transición justa a través de iniciativas lideradas por la OIT, como la Coalición Mundial para la Justicia Social.]

- 991.** Las miembros gubernamentales de China y de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre los Estados miembros de la Unión Europea, y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

- 992.** La enmienda (A.151) fue adoptada en su forma subenmendada.

- 993.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda (A.96) consistente en suprimir las palabras «como la Coalición Mundial para la Justicia Social» ya que la Coalición Mundial estaba todavía en la fase de proyecto y no había sido aún aprobada por el Consejo de Administración.

- 994.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la supresión y pidió que se mantuviera la referencia a la Coalición Mundial. Aunque el Consejo de Administración no la hubiese refrendado aún, era aceptable mencionar iniciativas que estaban en ciernes. La Comisión no debía dudar en promover las iniciativas de la OIT que estuvieran en marcha y aportaran contenido a sus conclusiones. Propuso una subenmienda para añadir una referencia a la iniciativa de Acción Climática para el Empleo y al Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. Ambas iniciativas ponían de relieve el papel de la OIT para asegurar una mayor colaboración entre los organismos de las Naciones Unidas y el sistema multilateral. La enmienda en su forma subenmendada tenía ahora el tenor siguiente:

integrar las cuestiones de la sostenibilidad y el cambio climático en el conjunto de sus actividades y [promover una transición justa a través de iniciativas y programas sobre la justicia social liderados por la OIT, como la Acción Climática para el Empleo, el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, y la Coalición Mundial para la Justicia Social.]

- 995.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda consistente en suprimir la referencia a la Coalición Mundial para la Justicia Social porque todavía no había sido aprobada por el Consejo de Administración.

- 996.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la enmienda.

- 997.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la enmienda.

- 998.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.

- 999.** La enmienda (A.196) propuesta por el Grupo de los Empleadores fue adoptada en su forma subenmendada.

- 1000.** El punto 22, j) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Adición de tres nuevos apartados después del punto 22, j)

- 1001.** El Presidente tomó nota de las propuestas de enmienda de añadir tres nuevos apartados después del punto 22, j).

- 1002.** El primero de ellos (A.70), presentado por el Grupo de los trabajadores, decía lo siguiente:

realizar un seguimiento de las contribuciones determinadas a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París y evaluar su conformidad con los principios de una transición justa;



- 1003.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que las contribuciones determinadas a nivel nacional se consideraban un punto de referencia fundamental en la aplicación por parte de los Gobiernos de los compromisos que habían asumido en virtud del Acuerdo de París. Hacer mención a ellas en las conclusiones aportaría un valor añadido al texto.
- 1004.** La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo no podía apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores porque ello supondría exceder el ámbito de actuación y el mandato de la OIT. El seguimiento de las contribuciones determinadas a nivel nacional debería corresponder a la CMNUCC y a los gobiernos nacionales. La CMNUCC publicó un sólido informe de síntesis sobre dichas contribuciones y disponía también, por ejemplo, de un registro al respecto. El Comité de Aplicación y Cumplimiento constituido en virtud del Acuerdo de París tenía por cometido facilitar la aplicación y promover el cumplimiento de las disposiciones del Acuerdo. La Vicepresidenta también se refirió al plan de acción para una transición justa que se preveía elaborar una vez concluidas las labores de la Comisión: esta enmienda suscitaría cierta confusión porque supondría que la OIT tendría que asumir nuevas funciones de seguimiento.
- 1005.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, el miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y la miembro gubernamental de Suiza, suscribieron la opinión expresada por el Grupo de los Empleadores.
- 1006.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que no pretendían que la OIT se saliese de su mandato, pero la OIT era la única organización tripartita del sistema multilateral, y su grupo estaba decidido a reforzar la función de liderazgo que esta última desempeñaba en el sistema multilateral. Con la enmienda propuesta por su grupo, la OIT también podría brindar orientación en este ámbito específico. Propuso una subenmienda a la enmienda que había presentado su grupo cuyo texto era el siguiente:
- proporcionar orientación sobre la aplicación de los principios de una transición justa en el marco de las contribuciones determinadas a nivel nacional previstas en el Acuerdo de París;
- 1007.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la subenmienda del Grupo de los Trabajadores y reiteró la opinión de su grupo de que esa cuestión no incumbía al mandato de la OIT, opinión que compartían otros grupos y miembros gubernamentales.
- 1008.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC y las miembros gubernamentales de Indonesia, de la República Islámica del Irán, y de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 1009.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda propuesta (A.70) y la subenmienda.
- 1010.** El miembro gubernamental de Kiribati, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, presentó una enmienda (A.162) que consistía en añadir un nuevo punto 22, j) cuyo texto era el siguiente:
- velar por que se haga partícipes a todos los Estados Miembros, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados, de una transición justa mediante la movilización de las partes interesadas, la aplicación efectiva junto con las oficinas regionales/subregionales, y la realización de evaluaciones periódicas prestando especial atención a los países menos desarrollados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo.
- 1011.** La Vicepresidenta empleadora secundó la enmienda presentada por Kiribati e indicó que su grupo la apoyaba totalmente.



- 1012.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 1013.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, indicó que si bien apoyaba la esencia de la enmienda, consideraba que el asunto ya se trataba suficientemente en otras partes de las conclusiones, por lo que no era favorable a su inclusión.
- 1014.** El miembro gubernamental del Brasil coincidía con la idea general de la enmienda, pero observó que en el texto no se hacía referencia alguna a la asistencia técnica, al desarrollo de la capacidad ni a la cooperación Sur-Sur. Por consiguiente, propuso añadir las palabras «tengan la capacidad de emprender una transición justa» después de «países menos adelantados» en la primera oración, y suprimir los segmentos «se haga partícipes» y «de una transición justa». Asimismo, propuso añadir «a través de la asistencia técnica, el desarrollo de la capacidad» antes de «la movilización de las partes interesadas», de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos:
- velar por que todos los Estados Miembros, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados, tengan la capacidad de emprender una transición justa a través de la asistencia técnica, el desarrollo de la capacidad, la movilización de las partes interesadas, la aplicación efectiva junto con las oficinas regionales/subregionales, y la realización de evaluaciones periódicas prestando especial atención a los países menos desarrollados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo.
- 1015.** La subenmienda fue secundada y apoyada por los miembros gubernamentales de Barbados y de Chile, este último hablando en nombre del GRULAC.
- 1016.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la idea de incluir en las conclusiones a los pequeños Estados insulares en desarrollo y a los países menos adelantados. Indicó la preocupación de su grupo por la utilización de la expresión «movilización de las partes interesadas» sin mencionar siquiera el «diálogo social». Dado que esa parte del texto se refería a las acciones que debería emprender la OIT, esa formulación hacía que pareciese que la OIT apoyaba solo la movilización de las partes interesadas, pero no el diálogo social. Asimismo, preferiría que se utilizase el término «Miembros» en lugar de «Estados Miembros». La oradora propuso otra subenmienda que consistía en sustituir «velar por que se haga partícipes a los Miembros» por «dotar a los Miembros» al principio de la oración. Además, propuso introducir la conjunción «y» entre «la asistencia técnica» y «el desarrollo de la capacidad», y suprimir el resto del texto después de «el desarrollo de la capacidad», de manera que el texto quedaría como sigue:
- dotar a los Miembros, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados, de la capacidad necesaria para emprender una transición justa a través de la asistencia técnica y el desarrollo de la capacidad.
- 1017.** El miembro gubernamental de Barbados se mostró favorable a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pero observó que en la versión inglesa había que cambiar el orden de la oración, de manera que el texto «including small island developing states and least developed countries» debía colocarse detrás de «provide members». Esta subenmienda no afectaba a la versión española.
- 1018.** La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo por el texto en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores, así como por la subenmienda presentada por Barbados que afectaba solo a la versión inglesa.
- 1019.** La enmienda (A.162) fue adoptada en su forma subenmendada.



- 1020.** El miembro gubernamental de Kiribati presentó una enmienda (A.163) que tenía por objeto añadir otro nuevo apartado después del punto 22, j) cuyo texto era el siguiente:

elaborar marcos coherentes para una transición justa que prevean planes de movilidad de los trabajadores que promuevan el trabajo decente y la reducción de la pobreza, prestando especial atención a los países menos adelantados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo.

- 1021.** La Vicepresidenta empleadora se mostró favorable a la enmienda, pero propuso una subenmienda con el objeto de añadir «la movilidad y el desarrollo de competencias» después de «el trabajo decente».

- 1022.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó a la Oficina que aclarase el significado de las expresiones «planes de movilidad de los trabajadores» y «la movilidad de competencias».

- 1023.** La secretaria explicó que el Consejo de Administración había examinado la cuestión de los «planes de movilidad de los trabajadores» en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) en el marco de la discusión de un punto sobre migración laboral temporal. El informe sometido al Consejo de Administración establecía las distintas formas en que los Gobiernos regulaban y elaboraban reglamentaciones y marcos de migración laboral, con inclusión de la movilidad de los trabajadores, y las diferentes maneras en que los Gobiernos abrían el acceso a vías de migración. La «movilidad de competencias» era un término que estaba asociado a otros tipos de canales que los Gobiernos estaban facilitando y que guardaban relación con los tipos de competencias que podían aportar los trabajadores migrantes, y se centraban en las vías de movilidad que permitirían ciertas formas de trabajo temporal específicamente vinculadas a las competencias y no a otras características. Por ejemplo, había alianzas relativas a la movilidad de competencias entre países de destino y países de origen en las que se especificaban los déficits de trabajadores en determinados ámbitos y las competencias concretas que se requerían para subsanar dichos déficits.

- 1024.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que, a la luz de la explicación proporcionada por la Oficina, su grupo estaba dispuesto a apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Indicó que la utilización de la palabra «planes» antes de «de movilidad de los trabajadores» quizás fuese superflua, pero dejaba en manos de la Oficina su posible corrección en la edición final de las conclusiones.

- 1025.** La enmienda (A.163) fue adoptada en su forma subenmendada.

Adopción del proyecto de conclusiones

- 1026.** El proyecto de conclusiones fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

- 1027.** El Presidente felicitó a los miembros de la Comisión. Aunque se habían expresado diversas opiniones en el curso de las discusiones, se alcanzó un consenso tripartito que quedó reflejado en los resultados. Se había adoptado un conjunto de conclusiones oportunas que orientaría la labor de la OIT dirigida a lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

Adopción del proyecto de resolución

- 1028.** El proyecto de resolución fue adoptado.



Declaraciones finales

- 1029.** La Vicepresidenta empleadora dio las gracias a todos y señaló que había prevalecido el espíritu de consenso y el diálogo social a pesar de las dificultades surgidas durante las discusiones. Haber adoptado las conclusiones mediante un enfoque tripartito era motivo de orgullo. Los resultados alcanzados servirían para lograr una transición justa y orientar la labor de la OIT y sus mandantes con miras a alcanzar un futuro sostenible.
- 1030.** La Vicepresidenta trabajadora manifestó su agradecimiento a todos aquellos cuyo arduo trabajo se reflejaba en los resultados alcanzados por la Comisión. Dio las gracias al Grupo de los Empleadores, que había contribuido en la mayor medida y de la forma más positiva posible al éxito de los resultados. La discusión general y sus resultados habían situado a la Organización un paso más cerca de lograr lo que el Consejo de Administración le había pedido hacer.
- 1031.** El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, destacó la forma en que la estructura tripartita única de la OIT daba voz por igual a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.
- 1032.** El miembro gubernamental de Barbados señaló, en particular, que en la discusión se había reconocido y abordado con rigor la situación de los pequeños Estados insulares en desarrollo. Las conclusiones sobre una transición justa no atañían solo a los Gobiernos, sino también al conjunto de la sociedad.
- 1033.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo hincapié en la calidad de las conclusiones, que ayudarían a orientar las medidas adoptadas con miras a promover una transición justa.
- 1034.** La representante del Secretario General señaló que en las conclusiones se subrayaba la función esencial de la OIT y sus mandantes en la respuesta al cambio climático. El Programa de Trabajo Decente seguía siendo fundamental en un momento en que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores se enfrentaban a múltiples problemas sistémicos en el proceso de transición. Las conclusiones de la Comisión serían la base de un plan de acción que se examinaría en la 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023) del Consejo de Administración. Ese plan de acción guiaría, a su vez, las orientaciones de la OIT a sus mandantes y permitiría que la Organización asumiera una función de liderazgo en los debates multilaterales sobre las transiciones justas.
- 1035.** El Presidente agradeció a los delegados el espíritu de diálogo social que había imperado. Las conclusiones reflejaban el compromiso de los Miembros con las transiciones justas. Manifestó su agradecimiento a las Vicepresidentas, el Ponente, la secretaria y todos aquellos que habían ayudado a la Comisión a concluir su labor con éxito.





► Actas

7C

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

Fecha: 6 de julio de 2023

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa

Índice

	Página
Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa: Presentación y discusión	3
Resolución y conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos	16



Viernes, 16 de junio de 2023, a las 15.40 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa: Presentación y discusión

El Presidente (original inglés)

Ahora pasaremos a considerar el resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa, a saber, la propuesta de resolución y conclusiones de la Comisión, cuyo texto figura en las [Actas núm. 7A](#). El informe de esas labores figura en las [Actas núm. 7B](#).

Me complace recordarles que la Mesa de la Comisión está integrada por los siguientes miembros: el Sr. Ballans (Ghana), Presidente; la Sra. Mugo (Kenya), Vicepresidenta empleadora; y la Sra. Moore (Barbados), Vicepresidenta trabajadora. El Ponente es el Sr. Jordan (Barbados).

En primer lugar, daré la palabra al Ponente, el Sr. Jordan, para que nos presente el resultado de las labores de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sr. Jordan Ponente de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa (original inglés)

Es un gran honor para mí presentar a la Conferencia para su adopción la resolución y las conclusiones de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Antes que nada, permítanme agradecer a mi grupo, el grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, así como a mi región, las Américas, mi nombramiento como Ponente de la Comisión. Muchas gracias. Agradezco este nombramiento porque con ello se reconoce el hecho de que mi país, Barbados, y otros pequeños Estados insulares en desarrollo son particularmente vulnerables a los efectos del cambio medioambiental y climático.

Por esta razón, me complace que en las conclusiones se haga referencia a la importancia de la cooperación internacional y la solidaridad mundial con los países más vulnerables a los devastadores efectos de la crisis climática, entre ellos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados.

En la Comisión, los debates de los delegados se han articulado en torno a tres puntos. En primer lugar, se ha examinado de qué manera se puede promover una transición justa en los Estados Miembros de la OIT por medio de: la elaboración y la aplicación a mayor escala de políticas y medidas integradas; la financiación de esas políticas y medidas; el diálogo social y el tripartismo; la coordinación institucional y la coherencia de las políticas, y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En segundo lugar, se ha determinado cuáles deberían ser las funciones de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la transición, también con respecto a las comunidades y las personas afectadas. Y en tercer lugar, se ha precisado cuáles deberían ser las prioridades y las estrategias de la OIT para ayudar a sus mandantes y de qué manera puede la OIT desempeñar un papel central en la coordinación multilateral para lograr una transición justa, en particular mediante alianzas de colaboración.



Hemos celebrado 12 sesiones plenarias, 3 de ellas con horario prolongado, a las que hay que sumar las 6 sesiones del grupo de redacción, que se prolongaron en dos ocasiones. El número de sesiones celebradas y el examen de las 158 enmiendas recibidas son prueba de la ardua labor que la Comisión ha llevado a cabo para elaborar las presentes conclusiones. Nuestros debates han resultado fructíferos, y a menudo también han sido difíciles, y muy francos y directos, pero siempre ha prevalecido un auténtico espíritu de diálogo social.

La Comisión ha logrado culminar sus labores y fraguar un consenso gracias a la inquebrantable determinación de su Presidente, el Sr. Kizito Ballans, de Ghana, de sus dos Vicepresidentas, la Sra. Jacqueline Mugo, representante del Grupo de los Empleadores, y la Sra. Toni Moore, representante del Grupo de los Trabajadores, y de los miembros gubernamentales. Agradezco a todos los miembros de la Comisión su activa participación y sus aportes constructivos. También quisiera agradecer la dedicación de los miembros del grupo de redacción, que presentaron a la Comisión un proyecto de conclusiones para su discusión.

Permítanme asimismo reconocer los enormes esfuerzos realizados por la Oficina para preparar y presentar un informe exhaustivo y con visión de futuro, además de varios documentos conexos. En particular, deseo dar las gracias a la representante del Secretario General, Sra. Laura Thompson, a la representante adjunta del Secretario General, Sra. Rie Vejs-Kjeldgaard, a la coordinadora, Sra. Josée Laporte, al experto principal, Sr. Moustapha Kamal Gueye, y a todo el personal técnico y de coordinación de la secretaría, incluidos los expertos, traductores, intérpretes, técnicos y el personal administrativo, por su contribución y apoyo excepcionales.

Permítanme recordar que, en 2013, la Conferencia Internacional del Trabajo celebró una discusión general sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. En 2015, se adoptó el Acuerdo de París, en el cual se reconocían los imperativos de una transición justa y de la creación de trabajo decente. Ese mismo año, la OIT adoptó las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, que habían sido elaboradas en el marco de una reunión tripartita de expertos. En dicha reunión se puso de manifiesto que la OIT se encuentra en una posición idónea para promover una transición justa y para fomentar el consenso tripartito sobre una acción climática ambiciosa a través del diálogo social.

Tengo ahora el honor de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo, para su adopción, el resultado de las labores de la Comisión, a saber: la propuesta de resolución y conclusiones. La propuesta de conclusiones se estructura en cuatro partes. En la parte I, titulada «Los imperativos de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos», se afirma que lo que está en juego es el futuro de las economías, las sociedades, los empleos y los medios de subsistencia, ya que todos ellos dependen del ecosistema del planeta, y que, por lo tanto, es imprescindible adoptar medidas urgentes para promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, y hacer frente al cambio medioambiental y climático.

La parte II, titulada «Principios rectores de una transición justa para todos», se basa en las Directrices de política para una transición justa, elaboradas por la OIT en 2015, como principal instrumento de referencia para lograr una transición justa. Al adoptar las conclusiones de la Comisión, la Conferencia Internacional del Trabajo aprueba esas directrices e insta a acelerar y ampliar su aplicación.

En la parte III, titulada «La función de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores», se describe la importancia de una participación efectiva en el diálogo social en todas sus formas, incluida la negociación colectiva, para asegurar la



distribución de los beneficios del progreso tecnológico, las transiciones verdes y los cambios demográficos, así como la distribución de los beneficios del trabajo decente a nivel empresarial, sectorial y nacional. En las conclusiones también se insiste en la necesidad de contar con marcos para una transición justa inclusivos, integrados, coherentes y con perspectiva de género que estén coordinados con las políticas económicas, sociales y ambientales pertinentes.

En la parte IV, titulada «La función de la Organización Internacional del Trabajo», se formulan recomendaciones sobre las acciones que debería emprender la Oficina. A ese respecto me gustaría señalar que en las conclusiones se aboga por reforzar la función de liderazgo de la OIT, que goza de la credibilidad que le otorga el hecho de ser el único organismo especializado tripartito de las Naciones Unidas que representa a los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Y ello debe hacerse con el fin de impulsar una transición justa en el sistema multilateral, por ejemplo en el contexto de las discusiones sobre el clima que se llevan a cabo en las Naciones Unidas, así como en el de las iniciativas lideradas por la OIT para promover la coherencia de las políticas en favor de una transición justa.

Creo que es justo decir que las conclusiones que hoy presentamos proporcionan orientación suficiente a los mandantes y la Oficina acerca de esta importante cuestión y refuerzan el liderazgo mundial de la OIT en la promoción de una transición justa. Así pues, ahora tengo el honor y el privilegio de presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a su adopción, la resolución y conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

Sra. Mugo

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa (original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, es para mí un placer tomar la palabra para decir que ha sido un gran honor participar en esta reunión de la Conferencia en calidad de miembro de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa.

Quisiera reconocer la firmeza y la tenacidad de mi homóloga del Grupo de los Trabajadores, la Sra. Moore. Solo evolucionaremos y prosperaremos juntos mediante un diálogo eficiente y constructivo. Hay mucho en lo que podemos trabajar conjuntamente y que podemos lograr, si existe voluntad para escucharnos y dar cabida a intereses en beneficio de todos y en detrimento de nadie. También debo encomiar las contribuciones fundamentales de los Gobiernos que nos han proporcionado orientación, apoyo y puntos de vista y posiciones que reflejan los distintos enfoques de las necesidades y las dificultades que entraña cada contexto local o sectorial. Reconozco la labor exigente pero paciente que ha llevado a cabo el Sr. Ballans como Presidente de esta comisión. No podríamos haber llegado a esta fase sin su inestimable implicación. Por último, quiero dar las gracias a mi equipo de representantes del Grupo de los Empleadores, que se mantuvieron firmes, trabajaron con diligencia y siempre estuvieron a mi lado en estas arduas discusiones.

Ahora que concluyen las dos semanas de labores en este foro de diálogo social, cabe decir que no se logrará una transición justa sin colaboración y responsabilidad compartida. Sería poco honesto por nuestra parte afirmar que, como mandantes, no compartimos el mismo objetivo, puesto que es cierto que no solo debemos proteger nuestro medio ambiente, sino también protegernos mutuamente. Hemos culminado la labor de esta reunión de la Conferencia, pero tengan por seguro que nuestros esfuerzos compartidos están lejos de



terminar. El compromiso por sí solo no bastará. Tras horas de debate, podemos dictaminar que una transición justa llegará a través del consenso, o de lo contrario no se producirá. Los principios son fáciles de discutir, difíciles de incorporar y aún más difíciles de ejecutar a conciencia. No obstante, esto debe lograrse por conducto de los mandantes tripartitos, y con su actuación, en beneficio de nuestro futuro compartido.

A medida que ampliamos el alcance de nuestras capacidades y la profundidad del diálogo social en esta comisión, hay una conclusión inicial que quiero exponer. No solo sería irresponsable sino también imprudente que negásemos o rechazásemos el compromiso conjunto que debemos asumir para trabajar juntos en pro de una transición justa como objetivo común. Como grupo, el Grupo de los Empleadores reconoce la importancia de que nuestros Gobiernos proporcionen marcos adecuados para acompañar a los demás mandantes que deben trabajar —y trabajarán— juntos en pos de este objetivo común. Estas políticas tendrán que ser coherentes y equilibradas y deben abordar el nexo que existe entre cambio climático, trabajo decente y desarrollo sostenible. Por supuesto, esta debe ser la base reglamentaria de la que partamos. Además, el Grupo de los Empleadores quiere expresar su reconocimiento a los trabajadores, a los que damos las gracias y daremos las gracias abiertamente en este empeño.

La gravedad de los problemas a los que nos enfrentamos y que hemos discutido pone de manifiesto que no hay nadie ni más ni menos importante que cualquier otro Miembro de la Organización y que es fundamental que trabajemos juntos para que haya la posibilidad de un futuro para todos. Las empresas sostenibles son fundamentales para lograr nuestro objetivo común. No es que sea lo único que importa, sino que, en efecto, es una piedra angular de nuestras economías y nuestra única posibilidad de tener éxito. Un entorno empresarial propicio es una estructura en la que pueden abordarse el desarrollo de competencias, el emprendimiento, el crecimiento de la productividad y la lucha contra la informalidad con este fin. El fomento de las competencias y el aprendizaje permanente, incluidos los aprendizajes de calidad que respondan a las necesidades del mercado de trabajo, son catalizadores esenciales en este empeño, y todos los mandantes deberían centrarse en acelerar la preparación en este ámbito mediante la colaboración.

Hablo por el sector privado, que con toda probabilidad desempeñará un papel fundamental como motor de innovación, crecimiento económico y creación de empleos decentes en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas para todos. Trabajar en pro de una transición justa no solo implicará mejorar nuestro entorno, sino que también será esencial para el avance de sociedades sostenibles, puesto que el desarrollo de competencias, como se ha dicho, capacitará y reforzará a los empleadores y los trabajadores de todo el mundo y servirá de amortiguador contra los efectos negativos. Los países y sus Gobiernos se centrarán en sus prioridades y contextos nacionales y colaborarán con asociados internacionales para promover vías de transición justa que respondan a sus necesidades y dificultades específicas. Debemos trabajar juntos para posibilitar el acceso a la financiación y aumentar el espacio fiscal para la acción del sector privado, e incentivar y apoyar de manera eficiente a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas para que creen nuevos empleos sostenibles y de calidad en todas las regiones.

Aunque la frase «en aras de la avenencia» se ha utilizado mucho en la Organización y en nuestra comisión, cabe decir que hemos trabajado juntos, no como oponentes, sino como mandantes, con espíritu de supervivencia. Ahora, no solo con avenencia, sino ciertamente también con respeto mutuo y con esfuerzos, todos resultaremos esenciales para cumplir la tarea que se nos ha encomendado. Esta transición, desde hoy, ha dejado de ser una aspiración. Con nuestros esfuerzos, se ha convertido oficialmente en un propósito mundial común que



conlleve responsabilidades compartidas con respecto a la elaboración de políticas coherentes e integradas para luchar contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente con el fin de producir resultados económicos y sociales positivos que eviten las repercusiones imprevistas y negativas en nuestras economías y en el mundo del trabajo.

Tras un largo debate, puede afirmarse que en esta reunión de la Conferencia, por medio del diálogo social y a fin de alcanzar nuestros objetivos comunes, todos estamos sinceramente decididos y empeñados en lograr una transición justa. No falto a la verdad cuando digo, y que conste a todos los efectos, que el balance es maravilloso.

En conclusión, el Grupo de los Empleadores sigue estando comprometido a colaborar con nuestros interlocutores sociales de manera constructiva para lograr la sostenibilidad en nuestro entorno, nuestras empresas y nuestros objetivos comunes. Una vez más, esto no redundará en beneficio solo de una de las partes; ni siquiera se logra por medio de solo una o dos de las partes, sino por todos los medios: por parte de todos, por medio de todos y, lo más importante, para todos.

Quisiera transmitir mi agradecimiento más profundo y personal a la OIT y a los miembros de esta comisión, incluido el grupo de redacción, que han contribuido considerablemente con su dedicación y sabiduría a los resultados que hoy presentamos, de los que todos podemos estar orgullosos.

Sra. Moore

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa (original inglés)

Ha sido un honor para mí representar al Grupo de los Trabajadores en la labor realizada para alcanzar conclusiones relativas a una transición justa que ayuden a esta Organización a cumplir su mandato. En el Grupo de los Trabajadores, sentimos sin lugar a duda el reto que planteaba nuestra responsabilidad de garantizar conclusiones que reflejaran la urgencia de responder a la crisis climática e incluyeran un conjunto de medidas orientadas a la acción que marcaran la diferencia para todos nosotros.

Esto reviste un carácter particularmente urgente para alguien como yo. Permítanme tomar prestado un concepto de uno de los pensadores más prominentes de la descolonización, Walter Mignolo, quien observó: «soy de donde pienso». Soy del Caribe, de Barbados. Llevo conmigo la historia del colonialismo y la esclavitud y vivo en una isla que muchos consideran un bonito lugar donde pasar las vacaciones, pero que resulta ser mi hogar. Este hogar corre peligro a causa de la crisis climática. Siento la urgencia de la crisis climática, no necesito que me cuenten ninguna historia. La cuestión es que todos tenemos una historia porque todos nuestros hogares —el suyo, el suyo, y el suyo— están amenazados. Sin embargo, en ocasiones, las intervenciones de algunos integrantes de nuestra comisión me llevaron a reflexionar sobre la forma en que muchos de nosotros tratamos la muerte y su proceso. Sabemos que es inevitable, pero no parecemos reconocer que la mayor pérdida no es la muerte, sino lo que hay dentro de todos nosotros mientras estamos vivos: nuestra voluntad de marcar una diferencia.

Mientras nos peleábamos por cuestiones de redacción durante los últimos días y por garantizar que lo que nos quedara no fuera un conjunto de conclusiones diluidas, la ciudad de Nueva York estaba cubierta por el humo de un incendio de un bosque de Quebec; más de 100 personas han fallecido y otras están desaparecidas. También se perdieron vidas en el



Mediterráneo después de que un bote con refugiados y migrantes volcara y se hundiera. Rindo homenaje a estas personas, pero también a muchas otras que abandonaron sus hogares en busca de un lugar mejor y, en cambio, encontraron muerte, racismo y puertas cerradas en lugar de una cálida bienvenida. Son aquellos que aparecen en el periódico como estadísticas: los migrantes y refugiados. Sin embargo, son seres humanos, como todos los presentes en la sala, que tenían esperanzas y sueños pero que, por desgracia, se vieron truncados.

El Grupo de los Trabajadores hubiera preferido no pelearse por palabras, pero a veces sintió el dolor de la naturaleza disfuncional de la democracia y la creación de consenso, la cual exigía a veces una oposición muy leal por nuestra parte. Siento la urgencia cuando veo a mi propia hija y me pregunto si podrá disfrutar de nuestro precioso Barbados toda su vida o si pronto formaremos parte de los migrantes y los refugiados climáticos que pueden, o no, sobrevivir. Así pues, los estimados colegas que consideraron que defendía apasionadamente nuestras perspectivas durante las dos últimas semanas, ahora saben el motivo: soy de donde pienso. Y en el contexto de esta crisis climática, conviene reconocer que nos concierne a todos y, por tanto, predicar con el ejemplo.

Las conclusiones que tenemos ante nosotros deben estar respaldadas por una voluntad política. El compromiso político de esta organización se sustenta, por supuesto, en la Declaración de Filadelfia, que llevamos a los debates sobre la acción climática que era necesario emprender. Sin embargo, ¿en qué consiste esta famosa transición justa de la que hemos estado hablando? Tras años de debate interno y campañas de presión internacionales, el movimiento sindical logró que el concepto se incluyera incluso en el Preámbulo del Acuerdo de París. No obstante, el paso de la teoría a la práctica exige que prestemos atención a dos componentes principales: la transición y la justicia.

Debemos emprender una transición de un modelo de producción basado en el uso intensivo de energías contaminantes con un impacto ambiental elevado que antepone los beneficios a las personas a un modelo que va más allá del corto plazo y antepone las personas a los beneficios. Si queremos seguir viviendo en este planeta, tenemos que pensar en un mundo del trabajo diferente.

La justicia tiene múltiples facetas, incluida la atención a aspectos sociales, económicos, culturales, fiscales, de género, ambientales, intergeneracionales, raciales, locales y regionales. Es local y se sustenta en un modelo de desarrollo que garantiza el acceso a derechos esenciales, como el agua, el saneamiento, los alimentos, la vivienda, la educación y la salud. Además, carece de fronteras porque la desigualdad, y el sistema de producción y consumo que la genera, son mundiales. El 10 por ciento más rico de la población mundial puede adoptar un modo de vida completamente ecológico: es fácil para ellos. Sin embargo, al mismo tiempo, el proceso de transición impulsado por el mercado en el que nos encontramos actualmente relega a la mayoría del resto de los países al segmento inferior de la cadena, a ser víctimas, en lugar de beneficiarios, de la transición. Por este motivo, hemos reiterado constantemente durante las dos últimas semanas que para que los trabajadores sean parte de la transición, se deben garantizar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva; no puede haber transición sin un diálogo social.

La transición justa no puede limitarse a negociar una compensación por una posible pérdida de empleos. Se trata de planificar y proteger a aquellos que se estén viendo afectados o lo estarán y asegurar su solidaridad. En nuestra opinión, las conclusiones cumplen las prioridades que establecimos al inicio de este ejercicio.



Planificación. Una de nuestras prioridades principales era plasmar que el mandato de la OIT consiste en trabajar en modelos de producción y consumo y, por tanto, debe centrarse en ello y prestar apoyo a sus Miembros en la elaboración y aplicación de políticas industriales sostenibles que velen por el bienestar de las personas, teniendo en cuenta evidentemente los límites del planeta.

Es cierto que para contar con políticas industriales sólidas y sostenibles, es necesario que haya un sector público dotado de los recursos financieros y humanos adecuados, así como una inversión pública en innovación, ciencia y producción. Y, sin duda alguna, necesitaremos que empresas responsables, comprometidas con el cumplimiento del Acuerdo de París y el respeto de los derechos humanos y laborales, sean una fuente importante de empleos decentes. Por consiguiente, las conclusiones reflejan el compromiso tripartito con la planificación y la gestión de la transición y esta será una esfera prioritaria para nosotros.

Protección. Otra de nuestras prioridades era reconocer que el cambio climático y los fenómenos meteorológicos y los patrones climáticos extremos presentan un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. Por tanto, nos alegramos de que la Comisión consiguiera que el sector privado acepte que, entre otras cosas, tiene que desempeñar una función fundamental para ayudarnos a alcanzar el objetivo de 1,5 °C, y que la mitigación es una cuestión importante y de hecho es urgente abordarla dondequiera que ocurra en el planeta. Las conclusiones reconocen la necesidad de orientación en materia de políticas de la OIT. En este sentido, tenemos la esperanza de que el próximo paso sea una reunión tripartita de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo y cambio climático.

La protección de todos los trabajadores es vital. El cambio climático representa una gran transformación y todo un reto para el mundo del trabajo, lo cual exigirá, en algunos casos, adoptar medidas drásticas. Esto se puede planificar y aplicar conjuntamente, protegiendo al mismo tiempo a las personas afectadas. Además, no solo concierne a aquellos que perderán sus empleos porque trabajan en industrias contaminantes, sino también a aquellos que, por ejemplo, tendrán que dejar sus empleos en el sector del turismo en zonas costeras.

Solidaridad. El Grupo de los Trabajadores tuvo la suerte de tener a una representante maorí de Nueva Zelandia en nuestro grupo, y tenemos vínculos con muchas organizaciones indígenas de todo el mundo. Sus vidas y sus medios de subsistencia corren peligro. Por desgracia, no logramos alcanzar un acuerdo respecto de la inclusión en el texto de reparaciones a las víctimas. Sentimos que los Gobiernos y el Grupo de los Empleadores nos dejaron solos en este punto. Sin embargo, conseguimos que se integrara en las conclusiones la necesidad de aplicar de manera efectiva tanto la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y a través de esta mención, se cubre el acceso a vías de recurso y reparación en estas conclusiones. Por parte del Grupo de los Trabajadores, nos comprometemos a asegurar que, en el futuro, este pilar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas esté más presente en la labor de la OIT. Las conclusiones reconocen claramente que los pueblos indígenas y tribales deben desempeñar una función, ya que conocen mejor que nadie la salud del planeta y creemos que pueden asistirnos en nuestra labor.

Por último, pero no menos importante, mediante la adopción de estas conclusiones, la Conferencia aprobará las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles* para todos, elaboradas por la OIT. Esto implica que el Director General tendrá que desplegar esfuerzos para dirigir nuestra capacidad a fin de llevarlas al plano internacional, y situar la transición justa en el centro de la Coalición Mundial



para la Justicia Social. No hay que desoír el llamamiento de la OIT de que se haga un uso eficaz y equitativo de los instrumentos fiscales y monetarios a fin de asegurar el espacio fiscal necesario para una transición justa e incentivar la transformación estructural hacia una transición justa.

Sabemos que es otro paso que hemos dado en un viaje muy largo, pero estamos muy orgullosos de las contribuciones del Grupo de los Trabajadores. Me siento orgullosa de mi grupo. Contamos con muchos sindicalistas jóvenes en el Grupo, muchos de los cuales ya han regresado a su país y por eso no pueden acompañarnos hoy en la sesión plenaria. La sala está llena de personas con experiencia: hermanos y hermanas que ya han participado en el diálogo social, y sobre todo en la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa. Con nuestra fuerza y conocimientos, hemos logrado incluir la voz de los trabajadores en el debate. Ha llegado la hora de que deje de hablar, de que todos dejemos de hablar. Así, exhortamos a los Miembros a tomar como base estas conclusiones.

Asimismo, damos las gracias a la secretaria, al Presidente de nuestra comisión, el Sr. Ballans, y por supuesto a mi homóloga empleadora, la Sra. Mugo, y a su equipo por sus respectivas contribuciones a las conclusiones que se presentan ante esta Organización.

Esperamos con impaciencia ese sueño de Louis Armstrong, el cantante. Espero que un día podamos ver árboles verdes, rosas rojas también. Las veo florecer para ti y para mí y pienso... ¡qué mundo tan maravilloso! Un día en que la transición se convierta en una realidad. Un día en que podamos decir, utilizando la palabra favorita del Presidente de nuestra comisión, que todo es maravilloso.

Sr. Ballans

Presidente de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa (original inglés)

Ha sido un honor para mí ejercer de Presidente de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa. No puedo imaginar un tema de más interés justamente en este momento, cuando mi país, Ghana, tiene el privilegio de presidir el Foro de Vulnerabilidad Climática. Los cerca de 60 países que integran el Foro de Vulnerabilidad Climática, entre ellos pequeños Estados insulares en desarrollo y países menos adelantados, son los más amenazados por los efectos del cambio climático. La gran velocidad del cambio climático y la degradación ambiental afectan a los límites de los ecosistemas de nuestro planeta, poniendo en peligro el futuro de las economías, las sociedades, los empleos y los medios de subsistencia. Esos cambios están sucediendo en un contexto complejo, en el que se superponen múltiples crisis y conflictos. Así pues, los desafíos son numerosos, pero no hay más alternativa que avanzar.

La decisión de abordar este tema en una discusión tripartita en la reunión de la Conferencia ha sido muy oportuna y tiene un carácter estratégico. En los últimos días se ha constatado el verdadero compromiso de los actores del mundo del trabajo en favor de la adopción de medidas urgentes para hacer frente al cambio medioambiental y climático, de un modo que sea justo y nos permita avanzar hacia nuestro objetivo común de la justicia social.

Con el permiso de todos ustedes, expondré algunas reflexiones sobre las labores llevadas a cabo por la Comisión en esta reunión de la Conferencia. La velocidad y la escala de los efectos del cambio climático para los trabajadores, las empresas y las comunidades no tienen precedentes. Sin embargo, aunque los problemas son evidentes y cada vez mayores, las iniciativas para hacerles frente han sido insuficientes. La discusión general sobre una transición justa celebrada en esta reunión de la Conferencia nos ha permitido aprovechar todo el potencial del enfoque tripartito para trazar un camino a seguir. En las últimas dos semanas



hemos escuchado las respectivas preocupaciones, hemos expuesto nuestras posturas y hemos deliberado sobre muchas cuestiones complejas con el fin de alcanzar un entendimiento común y un consenso sobre las medidas que es necesario adoptar. Entre otras cuestiones, hemos discutido sobre el papel que desempeñan las políticas industriales, la importancia de un entorno propicio para las empresas sostenibles, la protección social universal, la financiación en favor del cambio, las nuevas necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, y el desarrollo de las competencias. Se trata de problemas reales sobre los que también se está debatiendo en mi país, Ghana, y en todo el mundo, a fin de asegurar el bienestar de los ciudadanos, en la actualidad y en el futuro, y en un contexto de reducción del espacio fiscal.

Como ya han mencionado otros oradores, la Comisión ha trabajado incansablemente, día tras día. A pesar de la complejidad de los temas y del franco intercambio de opiniones, las interacciones se han basado en el espíritu del genuino diálogo social, y se han escuchado y respetado todas las opiniones. Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión por haber adoptado un enfoque colaborativo que nos ha permitido alcanzar unas conclusiones por consenso. Las conclusiones plantean la necesidad crucial y urgente de promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, en respuesta al cambio medioambiental y climático. En las conclusiones se aprueban las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT como principal instrumento de referencia para la formulación de políticas y como una base de actuación, y se refuerza la función de liderazgo internacional de la OIT en favor de una transición justa para todos. Además, las conclusiones enuncian una serie de orientaciones acordadas con respecto a diversos ámbitos de acción prioritarios para la OIT y sus Miembros, de acuerdo con las respectivas legislaciones de los Estados Miembros.

Las conclusiones que presentamos a la Conferencia para su adopción son el resultado de la excelente labor de la Comisión. Son un ejemplo de la eficacia de las negociaciones tripartitas y el diálogo social. Demuestran que es posible forjar consensos, incluso en esferas complejas y sensibles del mundo del trabajo. Este gran resultado no hubiera sido posible sin la participación de todos los miembros de la Comisión. Quiero expresar mi sincero agradecimiento y reconocimiento a la Sra. Jacqueline Mugo, Vicepresidenta empleadora, y a la Sra. Toni Moore, Vicepresidenta trabajadora, cuyos nombres mezclaba todo el tiempo durante las discusiones. Quiero agradecer asimismo a la Sra. Thompson, representante del Secretario General, y a todos los miembros de la secretaría, que han trabajado sin descanso durante la reunión de la Conferencia para apoyar la labor de la Comisión. Les estamos realmente agradecidos y apreciamos todo el trabajo que han hecho para ayudarnos.

Nosotros, los miembros de la Comisión, y todos los delegados en esta reunión de la Conferencia, tenemos una responsabilidad fundamental no solo con las personas a las que representamos, sino también con las generaciones futuras. Confío en que, sobre la base de nuestra labor, podamos mirar a nuestros hijos a la cara y decirles que hicimos todo lo que pudimos para promover una transición justa, la equidad social y economías y sociedades sostenibles para todos. Como dijo mi compatriota ghanés, el difunto Kofi Annan, de bendita memoria: «La tierra no es nuestra. Es un tesoro que se nos confía para las generaciones futuras».

El Presidente (original inglés)

Doy las gracias al Ponente y a los miembros de la Mesa de la Comisión por sus intervenciones. Declaro abierta la discusión sobre el resultado de las labores de la Comisión.



Sra. Quian

Gobierno (China), hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico
(original inglés)

Ante todo, quisiera felicitar al Presidente por la forma tan competente en que ha dirigido las labores de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa y encomiar los esfuerzos concertados de todos los miembros de la Comisión para alcanzar un consenso a través de un diálogo social respetuoso, fidedigno e inclusivo. También quisiera dar las gracias a la Oficina y a todo su personal técnico, así como a los intérpretes por su importante labor entre bastidores para las deliberaciones de la Comisión.

Habida cuenta de los retos y oportunidades que se presentan en un mundo del trabajo que evoluciona rápidamente, consideramos que una transición justa es imperativa para la consecución de la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza. Entre tanto, es fundamental luchar contra la degradación del medio ambiente y el cambio climático, dos graves problemas para todos los Estados Miembros, en particular para los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo. Agradecemos la inclusión en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia de un punto sobre la transición justa, ya que ello ha permitido que los mandantes tripartitos de todo el mundo entablen un diálogo en profundidad sobre una temática de importancia capital como esta. Nos enorgullece haber sido testigos durante las dos últimas semanas de la forma en que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores han adoptado medidas con espíritu solidario para articular el llamado urgente en favor de una transición justa y reafirmar su apoyo a la OIT para que asuma el liderazgo a este respecto en el seno del sistema multilateral.

El grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG) apoya firmemente la adopción de la resolución relativa a una transición justa y alienta a la Organización a que aproveche plenamente su función normativa, su singular estructura tripartita y sus conocimientos técnicos especializados para abordar los desafíos a los que nos enfrentamos. También apoyamos la labor de la OIT para garantizar la coherencia de las políticas y mejorar la cooperación con todas las partes interesadas, en particular el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, las instituciones financieras internacionales, las organizaciones regionales y los asociados para el desarrollo, a fin de promover una transición justa y propiciar al mismo tiempo el avance de la justicia social y la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Nos complace comprobar los progresos que hasta el momento la OIT ha realizado para prestar apoyo en este ámbito a los mandantes a través de actividades de intercambio de conocimientos, asistencia técnica, desarrollo de capacidades y cooperación para el desarrollo, incluidas la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Más específicamente, acogemos con satisfacción resultados concretos como las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, un resultado de la Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes, así como la iniciativa Acción Climática para el Empleo encabezada por la OIT.

En esta coyuntura crítica, el ASPAG quisiera renovar su compromiso de colaborar con todos los delegados para proseguir esta discusión crucial en procura de una visión amplia y estratégica sobre la transición justa. Un enfoque centrado en las personas permitiría fundamentar adecuadamente y facilitar la formulación de políticas sectoriales, la creación de puestos de trabajo y el desarrollo tecnológico y de competencias a nivel nacional.

El ASPAG está convencido de que la aspiración común del conjunto de los Estados Miembros es construir en el futuro un mundo del trabajo para todos basado en la sostenibilidad ambiental,



económica y social mediante la aplicación efectiva de esta resolución y su ejecución por parte de la OIT para asegurar un impacto considerable en los próximos años.

Sr. Bogani

Gobierno (Argentina), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

Los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos hemos trabajado ardua e intensamente en la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa. Producto de esto, logramos un documento con criterios y orientaciones para gestionar la transición a sociedades más sostenibles. La elaboración de este documento no hubiera sido posible sin la asistencia y participación dedicada de los integrantes de la Oficina en las distintas sesiones de la Comisión. La Oficina aportó sus conocimientos y experiencia, lo que nos permitió aclarar distintos temas vinculados a aspectos sustantivos, como también de procedimientos, del funcionamiento de la propia Comisión y de la OIT en general.

Los países latinoamericanos y caribeños intentamos en todo momento aportar un diálogo constructivo y la búsqueda de consensos en pos de obtener un documento como el elaborado con conceptos, criterios y pautas claras. Nuestros aportes fueron colectivos, como grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, y también en nuestra propia capacidad nacional, cuando entendimos que había temas comunes más allá de los aspectos regionales.

Entendemos que estas conclusiones, junto con las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, serán una guía para la acción en la promoción del trabajo decente en un marco de cuidado y reparación de los efectos del cambio climático en el ambiente. En países como los de nuestra región, la transición debe llevarse a cabo junto a la transformación productiva, lo que debe implicar un proceso de crecimiento del empleo verde y el desarrollo de nuestras sociedades. Estos procesos deben realizarse con especial foco en los pueblos indígenas y tribales, los grupos en situación de vulnerabilidad, la perspectiva de género y las comunidades afectadas por el cambio climático.

En nuestra intervención de apertura en la Comisión sostuvimos que la región posee una acreencia respecto de los efectos negativos causados por el cambio climático. Somos acreedores en esta temática y lo seguimos sosteniendo, por tanto, invitamos a las naciones desarrolladas a dar cumplimiento a la totalidad del Acuerdo de París. Las discusiones sostenidas y el documento elaborado son para nuestra región de suma importancia, ya que, permitirán mejorar las acciones ya en marcha vinculadas a la promoción del empleo verde, las empresas sostenibles y la búsqueda de sociedades más integradas y respetuosas con el ambiente. Volvemos a nuestras capitales con nuevas ideas y proyectos, volvemos con un compromiso renovado en la justicia social. Por esto, señor Presidente, queremos agradecer nuevamente a los representantes de los trabajadores y de los empleadores y a los responsables de los Gobiernos.

Sr. Jarefors

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original inglés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, República de Moldova, Montenegro, Serbia, Georgia, e Islandia y Noruega, países miembros del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.



Como todos sabemos, la estructura de la OIT, basada en el diálogo social, da voz por igual a los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. Con arreglo a esta práctica establecida, hemos adoptado conclusiones consensuadas sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

Esta discusión general sobre una transición justa no podía haber tenido lugar en un momento más oportuno, ya que es imprescindible adoptar medidas urgentes para promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, así como para hacer frente al cambio medioambiental y climático. Reconocemos la enorme importancia de esta comisión, cuya labor versa sobre una cuestión apremiante y definitoria de nuestro tiempo.

Como dijimos en nuestra declaración inicial ante esta comisión, la transición justa no es simplemente una transición; es una transición que aspira a la justicia social. Debería generar oportunidades de trabajo de calidad para todos y, además, contribuir a aumentar los ingresos y a reducir las desigualdades y la pobreza en general. De ese modo, puede combatir la exclusión social y las desigualdades socioeconómicas ya existentes, así como mejorar la salud y el bienestar y promover la equidad y la igualdad, incluida la igualdad de género.

De los debates que hemos celebrado se desprende que una transición justa es esencial para lograr un desarrollo sostenible en sus dimensiones económica social y ambiental y para tener en cuenta las interacciones que existen entre ellas. Resulta fundamental concebir estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, prestando especial atención a los sectores más afectados por el cambio medioambiental y climático.

En las conclusiones se destaca la necesidad de promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente como catalizadores de una transición justa y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían prever las necesidades e identificar la inadecuación en materia de competencias, invertir en sistemas que proporcionen un acceso equitativo a las competencias y monitorear su eficacia.

Creemos que las conclusiones finales adoptadas por la Comisión de la Discusión General sobre una transición justa consolidarán los principios enunciados en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT, y permitirán aprovechar las sinergias entre las políticas con el fin de maximizar los efectos positivos y minimizar los efectos negativos de las medidas destinadas a mitigar el cambio climático y a adaptar nuestras sociedades para que lidien con sus consecuencias, posibilitando así avances tangibles en el logro de una transición justa.

La Unión Europea y sus Estados miembros reconocen la ventaja que aportan a la OIT su singular composición tripartita y sus profundos conocimientos sobre el mundo del trabajo. La OIT debería poner esos conocimientos al servicio de la transición verde y participar en las principales plataformas políticas y conferencias internacionales, además de brindar asistencia y apoyo técnicos a sus mandantes.

Este conjunto de conclusiones orientadas a la acción debería guiar a la OIT y a sus mandantes y alentarlos a aumentar y acelerar sus esfuerzos para hacer frente a la crisis climática y medioambiental y lograr una transición justa.

En definitiva, esperamos que la adopción de las presentes conclusiones represente un avance en el logro de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.



Sra. Mattos Guzmán Trabajadora (Perú)

Para el grupo de redacción de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa la elaboración de las conclusiones ha sido un gran desafío, en especial por dos aspectos de suma importancia: la seguridad y salud en el trabajo y los pueblos indígenas y tribales.

En primer lugar, en la construcción del trabajo decente, el aspecto relacionado con la seguridad y salud en el trabajo tiene una importancia sensitiva. En el año 2022, durante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la seguridad y salud en el trabajo fue integrada en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La población trabajadora, en el contexto del mundo del trabajo, enfrenta las consecuencias de las crisis climáticas, siendo la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras de las más afectadas a causa de diversos factores como el aumento de las temperaturas extremas, lo que genera patologías respiratorias agudas y crónicas, manifestaciones dermatológicas y, por ende, el incremento de la mortalidad. El estrés térmico provoca cuadros agudos y graves en la salud mental, como ansiedad, depresión y otros. El contar en las conclusiones con el enfoque preventivo de seguridad y salud en el trabajo y la gestión de nuevos riesgos derivados del cambio climático son ineludibles. Urge aplicar medidas de prevención para las trabajadoras y los trabajadores expuestos a los riesgos relacionados con el clima y los fenómenos meteorológicos extremos. Si no actuamos a tiempo, no podrán acceder a un entorno de trabajo seguro y saludable.

En segundo lugar, el reconocimiento a los pueblos indígenas y tribales, a las comunidades rurales como sujetos de derecho en la construcción de medidas inclusivas y equitativas para lograr una transición justa, es sumamente relevante, es decir, construir con ellos y para ellos, aprovechar sus conocimientos ancestrales, su capacidad de resiliencia en la recuperación del planeta es una gran oportunidad para reafirmar el derecho que tienen a participar de manera efectiva en las decisiones que les afectan y así diseñar una hoja de ruta que permita superar su situación de vulnerabilidad. Esto solo será posible con diálogo social efectivo, alianzas estratégicas y acciones colectivas como han sido parte del accionar del sector trabajador desde la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas. Instamos a la OIT a seguir promoviendo la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

Sra. Chipeleme Trabajadora (Zambia) (original inglés)

Me gustaría felicitar a todos mis colegas miembros de la Comisión por la extraordinaria labor que hemos llevado a cabo. Como de costumbre, ha habido momentos en que pensamos que nunca veríamos el final del túnel, pero no ha sido así.

Sin embargo, como bien sabemos, nos queda mucho trabajo por hacer y tenemos una enorme responsabilidad al respecto. Como miembro del Consejo de Administración de la OIT, mi deber será velar por que nuestras conclusiones se traduzcan en un plan de acción sustantivo que refleje el sentido de urgencia con el que debemos actuar. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo nos comprometimos a revitalizar el mandato de la OIT establecido en la Declaración de Filadelfia, que, para nosotros, es como una excelsa partitura de música clásica que jamás pasará de moda. A semejanza del Himno a la alegría de Beethoven, este es nuestro himno a la justicia social. De hecho, las presentes conclusiones son una adaptación de ese himno al momento presente. Hoy, esa sinfonía debe ser un himno a la justicia social y medioambiental, puesto que ambos aspectos están interrelacionados.



Permítanme transmitirles solo un mensaje: ha llegado el momento de actuar. En efecto, ha llegado el momento de aplicar las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, elaboradas por la OIT en 2015, y de trabajar juntos en la elaboración y la ejecución de políticas industriales y de modelos de producción y consumo que tengan en cuenta todas nuestras necesidades y la necesidad de eliminar gradualmente los combustibles fósiles.

En el movimiento sindical nos hemos comprometido a realizar esa tarea y nos enorgullecemos de estar trabajando en pro de una transición justa, concepto que nosotros aportamos al debate, pero al que no nos aferramos como un niño que se aferra a un juguete. Ha dejado de ser un simple juguete y las conclusiones lo ponen claramente de manifiesto. La transición justa constituye un objetivo mundial común que conlleva responsabilidades para todos, incluidos los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Por último, quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a nuestra colega, la Sra. Toni Moore, por la magnífica labor que ha realizado como representante del Grupo de los Trabajadores en la Comisión; al Sr. Kizito Ballans, por su paciencia y su excelente labor como Presidente de la Comisión, y a todos los miembros de la Comisión por su activa participación.

Resolución y conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

El Presidente (original en inglés)

Ahora procederemos a la adopción de la propuesta de resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, en la que figuran las conclusiones de la Comisión, cuyo texto se reproduce en las Actas núm. 7A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la propuesta de resolución y las conclusiones incluidas en la misma?

(Se adoptan la Resolución y las Conclusiones).

Quisiera dar las gracias a todos los miembros de la Comisión, así como a los miembros de la secretaría que han trabajado entre bastidores, por su compromiso y dedicación. Enhorabuena a todos ellos por estos excelentes resultados.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).





► Textos adoptados

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

Fecha: 26 de junio de 2023

Derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones

(12 de junio de 2023)

Índice

	Página
Derogación del Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163).....	3
Retiro del Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70).....	3
Retiro del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)	3
Retiro del Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)	4
Retiro del Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)	4
Retiro del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976.....	5
Retiro de la Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9).....	5
Retiro de la Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10)	5
Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20).....	6
Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28)	6
Retiro de la Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48)	7



	Página
Retiro de la Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75).....	7
Retiro de la Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76).....	7
Retiro de la Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78).....	8
Retiro de la Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105).....	8
Retiro de la Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106).....	9
Retiro de la Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108).....	9
Retiro de la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138).....	9
Retiro de la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140).....	10
Retiro de la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141).....	10
Retiro de la Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142).....	11
Retiro de la Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155).....	11
Retiro de la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173).....	11
Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185).....	12



Derogación del Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, derogar el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro del Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75).



El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro del Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el instrumento antes citado.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro del Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



Retiro del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976.
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,



decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



Retiro de la Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,



decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



Retiro de la Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,



decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



Retiro de la Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,
decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155).
El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.
Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,



decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

Retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el instrumento antes citado.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.





► Textos adoptados

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

Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

(12 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,
Recordando la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en su 110.ª reunión (junio de 2022),
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la enmienda del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, a fin de introducir en ellos las consiguientes enmiendas derivadas de la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,
Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,
adopta, con fecha 12 de junio de 2023, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023:



Artículo 1

1. Las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
2. Las palabras «el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)» y «el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)» se añadirán, por orden cronológico, al tercer párrafo del preámbulo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), al quinto párrafo del preámbulo del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y al duodécimo párrafo del preámbulo del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
3. Las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable» se añadirán como un nuevo apartado e) del artículo III del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), como un nuevo apartado e) del párrafo 2 del artículo 3 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y al artículo 5 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), después de las palabras «en materia de empleo y ocupación».
4. Las palabras «la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.



Artículo 2

1. Se considerará que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, después de la fecha en que entre en vigor este convenio, la ratificación formal de cualquiera de los convenios o del protocolo mencionados en el artículo 1 ha ratificado ese convenio o protocolo tal como ha quedado modificado por el presente convenio.
2. Al ratificar el presente convenio, todo Miembro que haya ratificado previamente cualquiera de los convenios o el protocolo mencionados en el artículo 1 reconoce que seguirá sujeto a la obligación de cumplir las disposiciones establecidas en él tal como ha quedado modificado por el presente convenio.

Artículo 3

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 3 de este artículo, el presente convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Desde dicho momento, el presente convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada.
3. El presente convenio entrará en vigor para el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), de conformidad con lo dispuesto en el artículo XIV de este último.

Artículo 5

La entrada en vigor del presente convenio impedirá que cualquiera de los convenios o el protocolo mencionados en el artículo 1 pueda ser posteriormente ratificado en su forma no enmendada.

Artículo 6

4. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y declaraciones que le comuniquen los Miembros de la Organización.
5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, información completa sobre todas las ratificaciones y declaraciones que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente convenio, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones española, francesa e inglesa del texto del presente convenio son igualmente auténticas.





► Textos adoptados

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

Recomendación sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

(12 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Recordando la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en su 110.ª reunión (junio de 2022),

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la enmienda de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (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), a fin de introducir en ellas las consiguientes enmiendas derivadas de la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de una recomendación, adopta, con fecha 12 de junio de 2023, la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023:

1. Las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «la Declaración



de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), así como en el párrafo 8, 1), a) de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), el párrafo 35 de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y los párrafos 23, a) y 41, c) de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

2. Las palabras «el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)» y «el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)» se añadirán, por orden cronológico, al quinto párrafo del preámbulo de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
3. En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204):
 - a) la palabra «ocho» se sustituirá por «diez» en el octavo párrafo del preámbulo;
 - b) las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable» se añadirán como un nuevo apartado e) del párrafo 16;
 - c) en el anexo, las palabras «Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)» y «Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)» se eliminarán de la lista de instrumentos enumerados bajo el subtítulo «Otros instrumentos» y se añadirán, por orden cronológico, bajo el subtítulo «Convenios fundamentales».
4. Las palabras «la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en los preámbulos de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).
5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dispondrá la preparación de textos oficiales de las recomendaciones mencionadas en los párrafos 1 y 4, tal como han quedado modificados por esta recomendación, y remitirá copias certificadas de esos textos a cada uno de los Miembros de la Organización.





► Textos adoptados

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

Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad (16 de junio de 2023)

Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 5 de junio de 2023 en su 111.ª reunión,

Observando que las tasas mundiales de desempleo y subempleo siguen siendo elevadas, que las desigualdades persisten, y que las rápidas transformaciones en el mundo del trabajo, como las resultantes de los desafíos del cambio climático, exacerban la inadecuación y la escasez de competencias, lo que requiere el desarrollo de aprendizajes de calidad que brinden oportunidades a las personas de todas las edades para adquirir competencias, perfeccionarlas y recualificarse de manera continua,

Observando además que la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación continuos contribuyen a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos,

Subrayando la importancia de una educación y una formación de calidad para todos y del acceso a un aprendizaje permanente de calidad,

Recordando que todos los seres humanos 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,

Reconociendo que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad pueden conducir al trabajo decente, contribuir a dar respuestas eficaces y eficientes a los desafíos del mundo del trabajo, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente que permitan mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras de los aprendices, los empleadores y el mercado de trabajo,



Reconociendo que la promoción, el desarrollo y la realización de aprendizajes de calidad también pueden favorecer la iniciativa empresarial, el empleo por cuenta propia, la empleabilidad, la transición a la economía formal, la creación de puestos de trabajo decentes y el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas,

Considerando que un marco eficaz para aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes estén debidamente regulados, sean sostenibles, cuenten con suficiente financiación, sean inclusivos y estén exentos de discriminación, de violencia y acoso y de explotación, promuevan la igualdad de género y la diversidad, proporcionen una remuneración u otra compensación financiera adecuadas y cobertura de protección social, den lugar a cualificaciones reconocidas y mejoren los resultados en materia de empleo,

Poniendo de relieve que se deberían promover y regular los aprendizajes, inclusive mediante el diálogo social, con el fin de garantizar su calidad, de ofrecer beneficios y protección a los aprendices y a las empresas, y de mejorar el atractivo de los aprendizajes para los aprendices y los empleadores potenciales, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas,

Recordando las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

Subrayando la pertinencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022, las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) para la promoción de aprendizajes de calidad y la protección efectiva de todos los aprendices, teniendo especialmente en cuenta las profundas transformaciones en el mundo del trabajo,

Recordando las disposiciones de otros instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204),

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a los aprendizajes de calidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de una recomendación,

adopta, con fecha de 16 de junio de 2023, la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023:

I. Definiciones, alcance y medios de aplicación

1. Para los efectos de esta recomendación:

- a) debería entenderse por «aprendizaje» una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una



remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida;

- b) debería entenderse por «intermediario» toda entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución de educación y de formación, que coordina o apoya un aprendizaje, o presta asistencia para su realización;
 - c) debería entenderse por «programa de preaprendizaje» un programa diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje;
 - d) debería entenderse por «reconocimiento de conocimientos previos» el proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación realizado por personal cualificado de las competencias que una persona ha adquirido mediante una formación formal, no formal o informal, basándose en normas de cualificación establecidas.
2. Esta recomendación se aplica a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica.
 3. Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones de esta recomendación por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales.
 4. Los Miembros deberían aplicar las disposiciones de esta recomendación en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

5. Los Miembros deberían incorporar y promover los aprendizajes de calidad en las políticas pertinentes de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo.
6. Los Miembros deberían establecer un marco que regule los aprendizajes de calidad, así como marcos o sistemas de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los marcos, sistemas, políticas y programas para aprendizajes de calidad.
7. Los Miembros deberían establecer o designar una o varias autoridades públicas encargadas de regular los aprendizajes, en las que deberían estar representadas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
8. Los Miembros deberían velar por que las autoridades competentes tengan responsabilidades claramente definidas, estén adecuadamente financiadas, y trabajen en estrecha colaboración con otras autoridades o instituciones encargadas de regular o proveer la educación y formación, la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos y privados.
9. Los Miembros deberían adoptar un proceso en el que participen las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para determinar si una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta:
 - a) las competencias necesarias para ejercer esa ocupación;
 - b) la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir esas competencias;
 - c) la duración del aprendizaje requerida para adquirir esas competencias;



- d) la demanda de competencias y el potencial de empleo actuales y futuros de esa ocupación;
- e) los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito ocupacional, de la formación y del mercado de trabajo;
- f) la amplia gama de campos ocupacionales emergentes y la evolución de los procesos de producción y los servicios.

10. Los Miembros deberían, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas, entre otras cosas en lo que respecta a:

- a) la edad mínima de admisión, de conformidad con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
- b) la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);
- c) las cualificaciones educacionales, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, si se requieren para la admisión;
- d) las responsabilidades de los aprendices, los empleadores, las instituciones de educación y de formación, y los intermediarios;
- e) la supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de esta supervisión;
- f) el equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores en el lugar de trabajo, a fin de asegurar el éxito de los programas de aprendizaje y una supervisión adecuada, teniendo presente la necesidad de evitar el reemplazo de trabajadores y de promover los aprendizajes en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas;
- g) la duración mínima y máxima prevista del aprendizaje;
- h) la medida en que la duración prevista del aprendizaje podría acortarse en función de los conocimientos previos o de los progresos realizados durante el aprendizaje;
- i) los resultados de aprendizaje y los planes de formación en función de las competencias ocupacionales pertinentes, las necesidades educativas y formativas de los aprendices y las necesidades del mercado de trabajo;
- j) el equilibrio adecuado entre formación fuera del trabajo y formación en el trabajo;
- k) el acceso a la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, así como a otros servicios de apoyo, según proceda, antes, durante y después del aprendizaje;
- l) las cualificaciones y la experiencia requeridas de los docentes, instructores, formadores internos y otros expertos involucrados en los aprendizajes;
- m) el equilibrio adecuado entre aprendices y docentes, teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad;
- n) los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas;
- o) la cualificación obtenida una vez se haya completado satisfactoriamente el aprendizaje.



11. Los Miembros deberían tomar medidas para que exista un proceso justo y transparente que permita realizar el aprendizaje en más de una empresa, previo consentimiento del aprendiz, cuando se considere necesario para completar el aprendizaje.
12. Los Miembros deberían determinar las condiciones con arreglo a las cuales:
 - a) las empresas pueden ofrecer aprendizajes;
 - b) las instituciones de educación y de formación pueden impartir formación fuera del trabajo y en el trabajo;
 - c) los intermediarios pueden coordinar o apoyar los aprendizajes o prestar asistencia para su realización.
13. Los Miembros deberían tomar medidas para, de manera continua:
 - a) desarrollar y fortalecer la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las instituciones de educación y de formación;
 - b) fortalecer la capacidad formativa de las empresas de acogida;
 - c) incrementar las competencias de los docentes, instructores, formadores internos y otros expertos involucrados en los aprendizajes.
14. Los Miembros deberían tomar medidas para que las autoridades competentes den seguimiento y evalúen con regularidad los sistemas y programas de aprendizaje. Los resultados del seguimiento y de las evaluaciones deberían utilizarse para adaptar y mejorar los sistemas y programas en consecuencia.

III. Protección de los aprendices

15. Los Miembros deberían tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes.
16. Los Miembros deberían tomar medidas para que los aprendices:
 - a) perciban una remuneración u otra compensación financiera adecuadas, que podrán aumentarse en las diferentes etapas del aprendizaje para reflejar la adquisición progresiva de competencias ocupacionales;
 - b) no deban trabajar más horas de los límites especificados en la legislación nacional y en los convenios colectivos;
 - c) tengan derecho a vacaciones con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
 - d) tengan derecho a ausentarse por enfermedad o accidente, con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
 - e) tengan acceso a licencia de maternidad o paternidad y licencia parental remuneradas;
 - f) tengan acceso a la seguridad social y a la protección de la maternidad;
 - g) disfruten de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - h) se beneficien de protección y reciban formación en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y en lo que respecta a la discriminación y a la violencia y el acoso;



- i) tengan derecho a indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- j) tengan acceso a un mecanismo eficaz de quejas y de solución de conflictos;
- k) tengan derecho a la protección de los datos personales.

IV. Contrato de aprendizaje

17. Los Miembros deberían asegurarse de que los aprendizajes se rijan por un contrato escrito, concertado entre un aprendiz y una empresa de acogida o una institución pública, que, si lo permite la legislación nacional, también puede ser firmado por un tercero, como una institución de educación o de formación o un intermediario.
18. Los Miembros deberían asegurarse de que el contrato de aprendizaje:
 - a) indique claramente las funciones, derechos y obligaciones respectivos de las partes;
 - b) especifique dónde tendrá lugar el aprendizaje;
 - c) no contenga ninguna disposición que restrinja las oportunidades de movilidad del aprendiz en el mercado de trabajo después del aprendizaje;
 - d) contenga disposiciones relativas a la duración del aprendizaje, la remuneración u otra compensación financiera y su periodicidad, las horas de trabajo, el tiempo de descanso, las pausas, las vacaciones y licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, los mecanismos de solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje;
 - e) indique las competencias, certificaciones o cualificaciones que se prevé alcanzar y todo apoyo educativo adicional que se pueda proporcionar;
 - f) sea registrado según las condiciones establecidas por la autoridad competente;
 - g) sea firmado al comienzo del aprendizaje;
 - h) sea firmado, en nombre del aprendiz, por uno de sus padres, tutor o representante legal, o por el propio aprendiz, con el consentimiento de uno de sus padres, tutor o representante legal, de conformidad con la legislación nacional, cuando el aprendiz sea menor de edad.
19. Los Miembros deberían elaborar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un modelo de contrato de aprendizaje para favorecer la coherencia, la uniformidad y el cumplimiento de la normativa.



V. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

20. Los Miembros deberían tomar medidas a fin de promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, prestando especial atención a la situación y a las necesidades de las personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad.
21. Los Miembros deberían tomar medidas adecuadas para promover la igualdad y el equilibrio de género en todos los aspectos de los aprendizajes, inclusive en lo que respecta al acceso a los mismos.
22. Los Miembros deberían tomar medidas efectivas para prevenir y eliminar toda forma de discriminación, violencia y acoso y explotación hacia los aprendices, y para proporcionar acceso a vías de recurso apropiadas y eficaces.

23. Los Miembros deberían fomentar activamente los aprendizajes para los adultos y las personas con experiencia que deseen cambiar de sector o de ocupación, perfeccionar sus competencias o aumentar su empleabilidad, a fin de promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido.
24. Los Miembros deberían tomar medidas para promover el acceso a los aprendizajes de calidad como medio para facilitar una transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro que sea decente y proporcione acceso a la seguridad social y a la protección laboral.

VI. Promoción de aprendizajes de calidad

25. Los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberían tomar medidas destinadas a crear un entorno favorable para la promoción de aprendizajes de calidad, entre ellas:
 - a) elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para la realización de aprendizajes de calidad;
 - b) integrar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo;
 - c) establecer organismos de competencias por sector u ocupación para facilitar la implementación de aprendizajes de calidad;
 - d) desarrollar y mantener mecanismos robustos, tales como sistemas de información sobre el mercado de trabajo y consultas regulares con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para evaluar la demanda actual y futura de competencias con vistas a diseñar o adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia;
 - e) implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles;
 - f) ofrecer incentivos y servicios de apoyo;
 - g) desarrollar mecanismos de seguimiento robustos, que incluyan la recopilación, por la autoridad competente, de datos sobre las tasas de retención, abandono y finalización en los aprendizajes, a fin de evaluar la eficacia de los modelos de financiación y los sistemas de incentivos en la creación de aprendizajes de calidad;
 - h) facilitar alianzas público-privadas efectivas para fomentar los aprendizajes de calidad en un marco regulatorio nacional;
 - i) dar apoyo, cuando proceda, a los intermediarios que coordinan o apoyan los aprendizajes o prestan asistencia para su realización;
 - j) emprender, a intervalos regulares, actividades de sensibilización y campañas de promoción destinadas a mejorar la imagen y el atractivo de los aprendizajes de calidad, destacando los beneficios de los aprendizajes entre los trabajadores, los jóvenes, las familias, los docentes, los orientadores vocacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los empleadores, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
 - k) aumentar la concienciación sobre los derechos, los beneficios y la protección de los aprendices;



- l) establecer programas de preaprendizaje basados en las necesidades, focalizados en aumentar las tasas de participación, retención y finalización en los aprendizajes de personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad;
 - m) facilitar el acceso de los aprendices a otras oportunidades de formación profesional y de educación;
 - n) ofrecer itinerarios formativos flexibles y orientación para el desarrollo profesional a fin de favorecer la movilidad, el aprendizaje permanente y la portabilidad de las competencias y las cualificaciones;
 - o) desarrollar y apoyar mentorías y alentar su inclusión en los programas de aprendizaje;
 - p) utilizar nuevas tecnologías y métodos innovadores para mejorar la eficacia y la calidad de los aprendizajes;
 - q) fomentar aprendizajes en ámbitos relacionados con la economía verde y la transición justa, con el objeto de difundir conocimientos y desarrollar habilidades conducentes al futuro del trabajo.
- 26.** Los Miembros deberían promover una cultura de aprendizaje permanente, de adquisición y perfeccionamiento de competencias y de recualificación que incluya las competencias fundamentales.
- 27.** A fin de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberían tomar medidas para:
- a) reforzar la capacidad de las microunidades y las pequeñas y medianas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorando el entorno de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionando los métodos docentes y formativos y las competencias técnicas y empresariales de los maestros artesanos;
 - b) velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y puedan complementar su formación en el trabajo en otras empresas o a través de intermediarios, cuando proceda;
 - c) reforzar la capacidad de las asociaciones de microunidades y pequeñas y medianas unidades económicas, inclusive mediante apoyo financiero, a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes;
 - d) adoptar un proceso para reconocer los conocimientos previos pertinentes, incluidos los adquiridos en la economía informal, y alentar la oferta de cursos puente.



VII. Cooperación internacional, regional y nacional para aprendizajes de calidad

- 28.** Los Miembros deberían tomar medidas para:
- a) reforzar la cooperación internacional, regional y nacional e intercambiar información sobre buenas prácticas en todos los aspectos de los aprendizajes de calidad;
 - b) cooperar con el objeto de ofrecer oportunidades de formación más amplias a los aprendices y de reconocer las competencias adquiridas mediante programas de aprendizaje o formaciones previas;

- c) crear alianzas eficaces para promover programas de aprendizaje de calidad, por ejemplo mediante organismos de competencias tripartitos nacionales, sectoriales u ocupacionales, alianzas mundiales y regionales y redes de aprendizaje;
- d) promover el reconocimiento a escala nacional, regional e internacional de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje.



► Actas

1A

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

Fecha: 12 de junio de 2023

Informe de la Comisión de Asuntos Generales

Índice

Página

Introducción.....	3
Elección de la Mesa de la Comisión y del Ponente.....	3
Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo.....	4
Derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones.....	4
Convenio y Recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	5
Medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98	6

Anexos

I. Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo.....	15
II. Propuestas formales relativas a la derogación de un convenio internacional del trabajo y al retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones.....	17
III. Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental	25
IV. Recomendación sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental	28
V. Resolución relativa a la pronta ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023	30
VI. Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús.....	31



Introducción

1. En su sesión de apertura, celebrada el 5 de junio de 2023, la Conferencia Internacional del Trabajo estableció la Comisión de Asuntos Generales. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 7 del Reglamento, la Conferencia remitió a la Comisión de Asuntos Generales cuatro cuestiones para su examen:
 - proyecto de resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo;
 - propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones (punto VII del orden del día de la Conferencia);
 - proyecto de convenio y proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (punto VIII del orden del día de la Conferencia);
 - medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98 (punto IX del orden del día de la Conferencia).
2. La Comisión tuvo ante sí los informes preparados por la Oficina con relación a los puntos VII y VIII del orden del día de la Conferencia, así como un documento (ILC.111/D.1 (Rev. 1)) en el que se resumía la información relativa a las cuatro cuestiones.
3. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 7 del Reglamento, la Comisión estuvo integrada por 56 miembros (28 miembros elegidos por el Grupo Gubernamental, 14 miembros elegidos por el Grupo de los Empleadores y 14 miembros elegidos por el Grupo de los Trabajadores).
4. La Comisión celebró dos sesiones.

Elección de la Mesa de la Comisión y del Ponente

5. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 37 del Reglamento, la Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa y a un Ponente:

Presidenta: Excm. Sra. Claudia Fuentes Julio (miembro gubernamental, Chile)

Vicepresidenta empleadora: Sra. Renate Hornung-Draus (miembro empleadora, Alemania)

Vicepresidenta trabajadora: Sra. Catelene Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos)

Ponente: Excmo. Sr. César A. Gómez Ruiloba (miembro gubernamental, Panamá)

6. De conformidad con el párrafo 6 del artículo 37 del Reglamento, la Mesa aprobó el informe de la Comisión que le había presentado el Ponente.



Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo

7. La Comisión examinó un proyecto de resolución relativo a las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo, que fue remitido a la Conferencia por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023). La principal finalidad del proyecto de resolución era enmendar la disposición final tipo relativa a las versiones lingüísticas auténticas de los convenios internacionales del trabajo, con el fin de añadir el español como una de las versiones lingüísticas auténticas de dichos convenios, junto con el francés y el inglés. Con el proyecto de resolución también se pretendía validar los cambios de redacción que se han introducido en la totalidad de las disposiciones finales tipo, puesto que estas se enmendaron por última vez en 1951.
8. La Vicepresidenta trabajadora reconoció que el español debería haberse añadido hace tiempo como una de las versiones lingüísticas auténticas de los convenios internacionales del trabajo y expresó su pleno apoyo al proyecto de resolución.
9. La Vicepresidenta empleadora manifestó su apoyo al proyecto de resolución. Tras recordar que la cuestión de las cláusulas finales de los convenios internacionales del trabajo se había examinado en la 347.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2023), lamentó que no se hubiesen mantenido debates en profundidad sobre otras cuestiones importantes, como las condiciones para la entrada en vigor y la denuncia de los convenios internacionales del trabajo. Por consiguiente, seguía siendo importante debatir estas cuestiones a fin de contar con disposiciones finales bien formuladas y pertinentes, en consonancia con los esfuerzos de modernización en curso para garantizar un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo.
10. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptase la resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo, tal como figura en el anexo I.***

Derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones

11. La Comisión examinó las propuestas relativas a la derogación de un convenio internacional del trabajo y al retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones. El Consejo de Administración inscribió estas propuestas en el orden del día de la reunión de la Conferencia por recomendación del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) y, en el caso de las normas marítimas, también por recomendación del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).
12. El Consejero Jurídico indicó que, desde la publicación del documento ILC.111/D.1 (Rev. 1), otro Estado Miembro, a saber, la India, había expresado su apoyo a las propuestas de derogación y retiro.
13. La Vicepresidenta empleadora manifestó su apoyo a las propuestas de derogación y retiro. Al contrario de quienes consideraban que la derogación o el retiro de instrumentos superados generaría necesariamente una laguna de cobertura si los Estados Miembros no habían ratificado un convenio actualizado, su grupo consideraba que la situación solo se podría evaluar caso por caso. Los instrumentos superados deberían ser derogados o retirados con



prontitud a fin de garantizar la existencia de un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo.

14. La Vicepresidenta trabajadora apoyó las propuestas de derogación y retiro, ya que en la actualidad los derechos de la gente de mar estaban protegidos de manera más completa y eficaz por el MLC, 2006. Asimismo, consideró que deberían intensificarse los esfuerzos destinados a promover la ratificación del MLC, 2006, especialmente en los países que habían ratificado alguno de los convenios que iban a derogarse o retirarse. Con respecto al comentario formulado por el Grupo de los Empleadores sobre el enfoque que debía adoptarse en relación con la derogación y el retiro de forma más general, la oradora comentó que no iba a responder a ese comentario ya que este no era el foro adecuado para entablar ese debate, sino que debía abordarse en el GTT del MEN y en el Consejo de Administración.
15. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptase la decisión, con arreglo al párrafo 2 del artículo 52 del Reglamento, de someter las propuestas formales relativas a la derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones, que figuran en el anexo II del presente informe, a una votación final de carácter nominal que se celebrará el 12 de junio de 2023.***

Convenio y Recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

16. La Comisión examinó un proyecto de convenio, un proyecto de recomendación y un proyecto de resolución sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este punto fue inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), a raíz de la enmienda a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) que fue adoptada por la Conferencia en su 110.^a reunión (2022). El Consejo de Administración también consideró que sería aconsejable recomendar a la Conferencia que adoptase una resolución en la que se instase a la pronta ratificación del convenio propuesto.
17. La Vicepresidenta trabajadora encomió la velocidad de los progresos realizados tras el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto principio y derecho fundamental en el trabajo en 2022. El llamamiento a la ratificación pronta y generalizada del convenio propuesto debería ir de la mano de una intensificación de los esfuerzos encaminados a promover la ratificación de los convenios recientemente reconocidos como fundamentales, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El Grupo de los Trabajadores respaldó el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación, así como el proyecto de resolución.
18. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo al proyecto de convenio y al proyecto de recomendación que incluían las consiguientes enmiendas, en consonancia con la decisión adoptada previamente por la Conferencia en 2022. La salud y seguridad en el trabajo revestía una importancia esencial y constituía un compromiso común de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. El Grupo de los Empleadores mantenía el firme compromiso de mejorar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, ya que ello no solo repercutía de



manera positiva en las condiciones de trabajo de los trabajadores, sino también en la productividad y en el desarrollo económico y social.

19. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, respaldó el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación, así como el proyecto de resolución que los acompañaba, y destacó que la Oficina debería proporcionar apoyo a los Estados Miembros a fin de alcanzar el objetivo de la resolución propuesta.
20. **La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptase:**
 - a) ***el convenio y la recomendación contenidos en los anexos III y IV sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante una votación final de carácter nominal que se celebraría el 12 de junio de 2023, y***
 - b) ***la resolución contenida en el anexo V relativa a la pronta ratificación del convenio.***

Medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98

21. La Comisión examinó un proyecto de resolución en el que se exponían las medidas recomendadas por el Consejo de Administración a la Conferencia en virtud del artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
22. El documento preparado para la Comisión describía las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) y en su 347.^a reunión (marzo de 2023), e incluía un resumen de la información que el Consejo de Administración había invitado al Gobierno de Belarús a presentar a más tardar el 1.º de mayo de 2023, así como la respuesta del Director General de fecha 18 de mayo de 2023. En dicho documento también se informaba a la Comisión de que el 25 de abril de 2023 se había recibido una comunicación de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre las repercusiones negativas de las medidas coercitivas unilaterales en el disfrute de los derechos humanos y se resumía la respuesta del Director General de fecha 9 de mayo de 2023.
23. El Consejero Jurídico informó a la Comisión de que la Oficina había recibido ese mismo día una nueva comunicación de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre las repercusiones negativas de las medidas coercitivas unilaterales en el disfrute de los derechos humanos. En la nueva comunicación, que había sido publicada en la página web de la Comisión, se reiteraban las opiniones expresadas en la carta inicial remitida por la Relatora a la Oficina el 25 de abril de 2023. La Oficina estaba preparando una respuesta que también estaría disponible en línea.
24. La Vicepresidenta trabajadora encomió a la Oficina por su respuesta a la Relatora Especial de las Naciones Unidas. Aunque su grupo todavía no había examinado la nueva comunicación remitida, deseaba expresar su consternación ante las opiniones manifestadas por la Relatora Especial de las Naciones Unidas, según las cuales el recurso a los procedimientos constitucionales de la OIT para asegurar el cumplimiento de las normas internacionales del



trabajo podría dar lugar a que la OIT incurriera en responsabilidad internacional por presuntas violaciones del derecho internacional de los derechos humanos.

25. La oradora recordó que la OIT contaba con un sistema de control único que aplicaba un enfoque gradual y que comprendía la labor de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la labor del Comité de Libertad Sindical, un procedimiento de presentación de quejas y, de ser necesario, la posibilidad de establecer una comisión de encuesta. Este sistema tenía por objeto incentivar a los Estados Miembros que habían vulnerado las normas de la OIT a que colaboraran con la OIT y sus mandantes, principalmente mediante la prestación de apoyo técnico, para abordar esas vulneraciones y mejorar la situación. La oradora recordó que el caso objeto de examen se había iniciado en el 2000, es decir, más de veinte años atrás, mediante una queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical por varios sindicatos de Belarús. En 2004, se estableció una comisión de encuesta para examinar el presunto incumplimiento por el país de los Convenios núms. 87 y 98. La comisión de encuesta, integrada por eminentes personalidades independientes de diversos países que hablaron con todas las partes pertinentes, concluyó que el movimiento sindical había estado sujeto a la injerencia de las autoridades gubernamentales. Pese al examen periódico de la cuestión por la OIT desde entonces, Belarús había hecho caso omiso sistemáticamente de las recomendaciones de la comisión, y la situación de la libertad sindical en el país se había deteriorado, en lugar de mejorar. De hecho, en 2022 y 2023 el Gobierno había lanzado un feroz ataque contra los sindicatos independientes. El número de arrestos y detenciones de dirigentes sindicales y sindicalistas estaba aumentando de forma alarmante, lo que incluía actos de intimidación, acoso, campañas de difamación, disolución arbitraria de sindicatos, redadas en locales sindicales y confiscación de propiedades. Además, se había detenido a dirigentes y activistas sindicales del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), que seguían en prisión preventiva desde hace ya muchos meses, lo que suscitaba dudas sobre el trato que estaban recibiendo y sus condiciones en prisión. La oradora citó como ejemplos las condenas dictadas contra Aliaksandr Yarashuk, presidente del BKDP, y Sergei Antusevich, vicepresidente de dicha organización, a cuatro y dos años de prisión, respectivamente, al concluir los juicios que tuvieron todos los visos de un juicio amañado. Otros tres dirigentes, Hennadz Fiadynich, Vasil Berasneu y Vatslau Areshka, del Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica, afiliado al BKDP, habían sido condenados a largas penas de prisión en juicios que se habían celebrado a puerta cerrada. Además, las autoridades habían denegado las solicitudes de realizar visitas humanitarias para comprobar sus condiciones de detención y reclusión. Asimismo, en una demostración de la determinación de Belarús para proscribir la actividad sindical, el Tribunal Supremo de Belarús había disuelto en julio de 2022 el BKDP y otros cuatro sindicatos mayoritarios.
26. Habida cuenta de la gravedad y la persistencia de la situación, la oradora conminó enérgicamente al Grupo Gubernamental y al Grupo de los Empleadores a que apoyaran la adopción de un conjunto completo de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta y poner fin a las flagrantes violaciones de los derechos humanos y sindicales en el país. Aunque hubiera sido conveniente adoptar medidas más enérgicas que las recomendadas por el Consejo de Administración, su grupo reiteró su apoyo al proyecto de resolución.
27. La Vicepresidenta empleadora subrayó que el respeto de las libertades civiles y la libertad de reunión eran condiciones previas básicas para cualquier ejercicio efectivo de la libertad sindical y de asociación. Nadie debería temer ir a prisión por ejercer sus derechos legítimos como empleadores o trabajadores. Proteger las condiciones de trabajo y defender los intereses de los trabajadores y de los empleadores formaba parte claramente del mandato de la OIT. La



oradora reiteró el respaldo de su grupo a la solución propuesta, dada la gravedad de los alegatos formulados contra el Gobierno de Belarús y la falta de empeño del Gobierno por abordar esos alegatos. Eso era lo que había motivado al Consejo de Administración a remitir a la Conferencia el proyecto de resolución objeto de examen. La oradora expresó la esperanza de que las medidas propuestas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT alentaran a todas las partes a colaborar de manera constructiva con miras a asegurar el respeto de la libertad sindical y de asociación. Debería lograrse un progreso sustancial con respecto a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 para que cualesquiera medidas que se adopten en virtud del artículo 33 se pudieran levantar lo antes posible.

28. El representante del Gobierno de Belarús consideró que las medidas expuestas en el proyecto de resolución eran restrictivas y absurdas, en particular el llamamiento a los Estados Miembros y otras organizaciones internacionales a que impusieran sanciones contra la República de Belarús, un país que había contribuido a la promoción de los objetivos y principios de la OIT durante casi 70 años. El orador señaló que sería absurdo permitir que países que ni siquiera habían ratificado los Convenios núms. 87 y 98 adoptaran medidas contra Belarús, o que se instara al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y al Fondo de Población de las Naciones Unidas, por ejemplo, a suspender importantes proyectos sociales en Belarús.
29. El orador indicó que las medidas propuestas en el proyecto de resolución eran contrarias a la Constitución y los principios fundamentales de la OIT, y que no debería haber lugar para las sanciones o el aislamiento en el marco de la OIT. La Coalición Mundial para la Justicia Social propuesta por el Director General tenía por finalidad aunar a los Miembros en torno a los objetivos consagrados en la Constitución de la OIT. Sin embargo, algunos habían logrado convertir la OIT en un instrumento de presión y chantaje, que podía manipularse con fines políticos.
30. Los alegatos sin fundamento de que no se habían realizado progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta obedecían a estrategias geopolíticas. Por el contrario, se había entablado un diálogo constructivo con los interlocutores sociales, y se había creado una plataforma de negociación especial para abordar específicamente la aplicación de las recomendaciones. Por ejemplo, el Consejo tripartito había logrado resultados satisfactorios con respecto a las cuestiones relativas a la legislación, la protección social, el proceso de registro de los sindicatos y los convenios colectivos. Esos avances constructivos habían sido constatados por los órganos de control, así como por varias misiones de la OIT, incluida una misión a Minsk en 2014. En reuniones anteriores de la Conferencia y del Consejo de Administración se habían reconocido esos avances. No obstante, los países occidentales los habían subestimado deliberadamente.
31. El tono de la evaluación realizada por los órganos de control se había deteriorado desde 2020, cuando el Presidente Alexander Lukashenko obtuvo una victoria decisiva y varias tentativas hostiles externas habían desestabilizado la situación sociopolítica del país. El BKDP y sus organizaciones afiliadas habían desempeñado un papel destructivo, a menudo agravado por protestas ilegales y actividades ilícitas, que habían dado lugar a decisiones judiciales y medidas de otra índole para desincentivar esas actividades. Se habían vertido acusaciones falsas para avivar estrategias políticas desleales, que solo podrían conducir a la instauración de un nuevo telón de acero, al aumentar la presión sobre el país. El Gobierno de Belarús solo había adoptado medidas para proteger su orden público y constitucional.
32. Para concluir, el orador instó a que se rechazara la resolución propuesta. Tras afirmar el deseo del Gobierno de su país de cooperar plenamente con la OIT, señaló que había cursado recientemente una invitación a expertos de la OIT para que participaran en una reunión del Consejo para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, de carácter tripartito, el



26 de mayo de 2023. Aunque la Oficina había declinado la invitación, el Gobierno de su país seguía dispuesto a mantener un diálogo constructivo.

33. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, la República de Macedonia del Norte y Ucrania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, así como Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio, se sumaban a su declaración. La oradora indicó que la Unión Europea y sus Estados miembros estaban comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. La OIT desempeñaba un papel indispensable en la elaboración y promoción de los convenios y en el control de la aplicación y el cumplimiento de aquellos que habían sido ratificados, en particular, de los convenios fundamentales.
34. La oradora recordó que la primera queja contra Belarús se presentó ante el Comité de Libertad Sindical en 1995 y que el caso había sido objeto de examen desde entonces. En reuniones anteriores del Consejo de Administración y de la Conferencia, la Unión Europea y sus Estados miembros ya habían lamentado profundamente la falta de progresos de Belarús en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, cuya aplicación estaba pendiente desde hacía 19 años. Además, el deterioro de los derechos humanos en Belarús, incluidos los derechos laborales, se había exacerbado desde las elecciones presidenciales de 2020 por la implicación de ese país en la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.
35. La Unión Europea y sus Estados miembros consideraban que el silenciamiento de voces libres y la desaparición de la existencia segura de sindicatos independientes en Belarús, así como los estrechos vínculos que la Federación de Sindicatos de Belarús mantenía con las autoridades, eran motivo de alarma. El incumplimiento continuo de los Convenios núms. 87 y 98 se había visto agravado por el reciente deterioro de la situación en el país, a la luz de las penas de prisión impuestas a dirigentes sindicales por parte de tribunales nacionales. Por consiguiente, la oradora pidió la liberación inmediata de los dirigentes sindicales encarcelados, entre otros, el miembro del Consejo de Administración Aliaksandr Yarashuk, así como Siarhei Antusevich, Hennadzy Fiadynich, Vatslau Areshka, Mikhail Hromau, Iryna But-Husaim, Miraslau Sabchuk, Yanina Malash, Vitali Chychmarou, Vasil Berasneu, Zinaida Mikhniuk, Aliaksandr Mishuk, Ihar Povarau, Yauhen Hovar, Artsiom Zhernak, Mikalaj Sharakh y Andrei Khanevich.
36. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyaban el proyecto de resolución propuesto y se comprometían a colaborar con la OIT y sus mandantes para lograr que el Gobierno de Belarús diera cumplimiento sin más demoras a las recomendaciones de la comisión de encuesta.
37. El representante del Gobierno de Polonia, hablando en nombre de Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Letonia, Lituania, Noruega y Suecia, agradeció las medidas de la OIT destinadas a asegurar la protección, el respeto y el cumplimiento de los principios y valores fundamentales consagrados en su Constitución. El objeto de la discusión reflejaba los vínculos intrínsecos entre la libertad sindical y de asociación, el respeto de los derechos humanos universales y la democracia.
38. El Gobierno de Belarús había incumplido los Convenios núms. 87 y 98 durante casi treinta años y no había aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta, sin que se vislumbrara ningún progreso. Muy al contrario, las autoridades habían intensificado sus ataques contra los sindicatos independientes, sus afiliados y sus dirigentes, en particular después de las elecciones presidenciales de 2020. Habían reprimido a sindicalistas como nunca antes, atacado a defensores de los derechos humanos, periodistas, activistas y personas pertenecientes a las minorías nacionales, y clausurado organizaciones no gubernamentales, sindicatos y



organizaciones de la sociedad civil. La amnistía concedida en noviembre de 2022 no había conducido a la liberación de los presos políticos, entre ellos el miembro del Consejo de Administración de la OIT y presidente del desmantelado BKPD.

39. El orador señaló que los órganos de control de la OIT habían agotado todos los instrumentos previstos en su Constitución y pidió a los mandantes de la OIT que adoptaran el proyecto de resolución para poner fin a las violaciones flagrantes de los derechos humanos y laborales en Belarús.
40. La miembro gubernamental de los Estados Unidos de América, hablando también en nombre de Australia, el Canadá, el Japón y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, expresó su profunda preocupación por la constante negativa de Belarús a implementar las recomendaciones de la comisión de encuesta. A pesar de los repetidos intentos de colaboración de los órganos de control de la OIT, la situación se había seguido deteriorando. Tal como señaló la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Gobierno de Belarús había puesto en práctica una política destinada a destruir los sindicatos independientes y silenciar las voces libres de los trabajadores. La oradora pidió la inmediata liberación de los más de 1 500 presos políticos, entre ellos el presidente del BKDP, Aliaksandr Yarashuk, el vicepresidente de dicha organización, Siarhei Antusevich, y la contadora, Iryna But-Husaim, y elogió los esfuerzos continuos del Director General por acceder a los sindicalistas detenidos y comprobar sus condiciones de detención y reclusión y su bienestar. La oradora expresó su apoyo al proyecto de resolución, ya que las medidas propuestas eran adecuadas y necesarias para asegurar que el Gobierno de Belarús cumpliera las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución.
41. El miembro gubernamental de la República Democrática Popular Lao encomió los progresos realizados por Belarús en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, en particular la simplificación del proceso de registro de los sindicatos, la ampliación del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales y la realización de campañas de sensibilización. La adopción del proyecto de resolución tendría efectos contraproducentes y socavaría el espíritu de cooperación. El consenso del país interesado era clave para que hubiera un diálogo genuino y la cooperación debía realizarse por medio del fortalecimiento de la capacidad y la asistencia técnica atendiendo a las necesidades y las prioridades del país en cuestión.
42. El representante del Gobierno de Zimbabwe señaló que el Gobierno de Belarús había presentado recientemente a la OIT un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Belarús había demostrado su voluntad de cumplir con sus obligaciones y lo que necesitaban los interlocutores tripartitos era que la Oficina reforzara el apoyo que les prestaba, y no una resolución con medidas coercitivas. Un mayor apoyo permitiría al Gobierno superar los desafíos existentes en el mundo del trabajo, defender los derechos de los trabajadores y de los empleadores y promover la justicia social. Las medidas unilaterales, sumadas a los efectos negativos de las tensiones geopolíticas regionales, obstaculizaban gravemente la consecución de ulteriores progresos. Por consiguiente, sería contraproducente adoptar el proyecto de resolución.
43. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán observó que la aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución era una medida de último recurso para asegurar el cumplimiento de las normas de la OIT. Sin embargo, no había consenso sobre si esa era la única opción en esos momentos. Debían tenerse en cuenta los esfuerzos del Gobierno de Belarús para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como su buena disposición para recibir asistencia técnica. La adopción del proyecto de resolución podía ser contraproducente y perjudicar a los trabajadores de Belarús.



44. La miembro gubernamental de Argelia declaró que tomaba nota de la decisión de que debían entablarse nuevas negociaciones y adoptarse medidas coordinadas para disipar las tensiones. A ese respecto, estimaba que el recurso, a este estadio, de lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución, mediante la adopción de medidas destinadas a fijar sanciones económicas y de otra índole no alentarían el diálogo y la concertación, que constituyen los ejes centrales del mandato de la Organización. Por consiguiente, la asistencia técnica podría fomentar un diálogo social constructivo con vistas a elaborar un calendario para mejorar la aplicación de las recomendaciones y salvaguardar los derechos de los trabajadores y de los empleadores.
45. El miembro gubernamental de China lamentó que se hubiera remitido esta cuestión a la Conferencia para su examen. El Gobierno de Belarús había presentado pruebas empíricas de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, entre otras cosas colaborando con la OIT y con los interlocutores sociales. El diálogo, la comunicación y la cooperación podían potenciar esos esfuerzos en materia de aplicación.
46. Si bien todos los Estados Miembros debían respetar los mecanismos de control de la OIT, estos deberían respetar la soberanía de los Estados Miembros. Los mecanismos de control se crearon para desempeñar un papel positivo y constructivo, y no para que los países los politizaran con la intención de entrometerse en los asuntos políticos internos de los Estados Miembros.
47. El orador indicó que China se oponía al proyecto de resolución y solicitaba que se examinara debidamente la información proporcionada por el Gobierno de Belarús. La imposición de sanciones representaba un enfoque destructivo, en lugar de uno constructivo. Abandonar el diálogo y la cooperación, que eran elementos centrales de la justicia social y de los mecanismos de control de la OIT, sentaría un precedente negativo para la Organización y tendría graves consecuencias para los intereses de los trabajadores y de los empleadores.
48. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia se opuso a la adopción del proyecto de resolución. Las medidas tenían una carácter puramente destructivo y su único fin era presionar políticamente al Gobierno de Belarús. En primer lugar, el recurso al artículo 33 de la Constitución solo resultaba aceptable en situaciones extremas. Belarús había mejorado progresivamente sus niveles de protección social y laboral, y era reconocido como un líder en la región en esas esferas, a pesar de los intentos políticos de entorpecer sus logros.
49. En segundo lugar, las medidas propuestas serían perjudiciales para la calidad de vida, los derechos sociales y laborales, y el bienestar de los ciudadanos. En lugar de proteger los derechos sociales y laborales conforme a lo dispuesto en la Constitución de la OIT, la Organización estaba proponiendo medidas que conducirían a la pérdida de puestos de trabajo, dificultarían el pago de los salarios y las prestaciones sociales de los trabajadores de Belarús e interferirían en la labor de los órganos nacionales encargados de aplicar la ley. El derecho a la libertad sindical y de asociación no implicaba la exención de responsabilidad por delitos penales.
50. Por último, no existían fundamentos objetivos para recurrir al artículo 33 de la Constitución de la OIT. El texto del proyecto de resolución sentaría un precedente de presión ilegítima sobre un país fundada en acusaciones falsas y políticamente motivadas. En vista de la falta de consenso, su delegación se vería obligada a pedir que se procediera a una votación sobre este asunto.
51. La representante del Gobierno de Nicaragua deploró la aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, ya que esta cuestión trascendía el mandato de la OIT. Todos los Estados Miembros debían trabajar en un espíritu de amistad, y sin injerencia alguna en los asuntos internos de los demás Estados. Este era un caso de manipulación política que tenía por objetivo desacreditar a un país que había sido un Miembro de la Organización



durante casi 70 años. Por consiguiente, la oradora instó a los Estados Miembros a que rechazaran la resolución, y los alentó a colaborar, garantizando al mismo tiempo la soberanía de cada Estado.

52. El representante del Gobierno de la República Árabe Siria celebró los progresos evidentes que el Gobierno de Belarús había logrado. El espíritu de colaboración que había impregnado el discurso del representante del Gobierno de Belarús era una prueba clara de la voluntad de dicho país de encontrar soluciones y acordar un calendario para la aplicación de medidas concretas. Por consiguiente, no podía apoyar el proyecto de resolución, ya que ello tendría un efecto destructivo en las vidas y el bienestar de los trabajadores. La labor de la OIT debía reforzar el diálogo social, en lugar de apoyar la politización de cuestiones que se inscribían en el ámbito de aplicación de la Carta de las Naciones Unidas, en particular la soberanía de los Estados y sus asuntos internos.
53. La miembro gubernamental de Francia señaló que la falta de una respuesta adecuada del Gobierno de Belarús durante casi veinte años y el deterioro de la situación de los derechos humanos en los últimos meses justificaban la adopción de las medidas previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT. La represión de los sindicatos en el país formaba parte de una represión más amplia contra la libertad de expresión, la libertad sindical y de asociación y la democracia en general. Desde abril de 2021, casi todos los dirigentes de sindicatos independientes habían sido detenidos y condenados a severas penas de prisión. Esa represión se había intensificado en 2022, tras la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania, cuando el Tribunal Supremo decidió disolver varias organizaciones sindicales y sus organizaciones afiliadas, incluido el sindicato de trabajadores metalúrgicos. Las autoridades deberían poner en libertad de inmediato a todos los sindicalistas y demás personas detenidas arbitrariamente, y permitirles ejercer sus actividades sindicales sin presiones, violencia, humillaciones u otro tipo de amenazas.
54. El representante del Gobierno de Egipto destacó el papel fundamental que desempeñaban las organizaciones internacionales multilaterales en la promoción del diálogo y la acción conjunta. Su delegación no apoyaba la adopción del proyecto de resolución, ya que debían priorizarse en primer lugar los esfuerzos de diálogo. La OIT desempeñaba un papel decisivo en la prestación de la asistencia técnica necesaria para apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros a fin de cumplir las normas internacionales del trabajo.
55. El miembro gubernamental de Cuba dio las gracias al Gobierno de Belarús por presentar información que evidenciaba su compromiso de promover el diálogo social tripartito y la voluntad de cooperación. En el marco de la OIT, deberían primar la negociación, la cooperación y la asistencia, en lugar de las sanciones coercitivas. La aplicación de lo dispuesto en el artículo 33, lejos de promover el diálogo y la cooperación, conduciría a la politización y la confrontación.
56. El representante del Gobierno de Suiza lamentó que las recomendaciones de la comisión de encuesta no se hubieran aplicado plenamente durante casi veinte años. Por consiguiente, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución de la OIT era apropiada. Belarús debería intensificar sus esfuerzos para cumplir los Convenios núms. 87 y 98 y aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. El orador señaló que Suiza apoyaba plenamente la adopción del proyecto de resolución e instó a los demás mandantes de la OIT a que hicieran lo mismo.
57. El miembro gubernamental del Pakistán reconoció la colaboración activa del Gobierno de Belarús, en particular la presentación de información, por ejemplo, sobre las medidas legislativas y administrativas adoptadas, lo que ponía de manifiesto su voluntad de aplicar las



recomendaciones de la comisión de encuesta. El orador instó a la Comisión a reconocer esos avances. El diálogo y la cooperación eran los instrumentos idóneos para lograr progresos. Por consiguiente, manifestó su rechazo a la resolución e instó a la Comisión a que estudiara medidas alternativas para resolver las preocupaciones y quejas en un espíritu de cooperación tripartita.

58. El delegado de los trabajadores de Belarús consideró que las medidas incluidas en el proyecto de resolución estaban concebidas para dañar al país y, por lo tanto, perjudicarían a sus trabajadores. Las sanciones eran absurdas y podían constituir un delito contra los trabajadores de Belarús. Dichas sanciones estaban basadas en información poco fiable que no podía verificarse. No había pruebas ni constancia de las acusaciones vertidas por los trabajadores, según las cuales habían sido castigados por participar en huelgas, lo que era completamente engañoso y una falsedad de los hechos. Los sindicatos no gozaban de inmunidad penal y deberían abstenerse de participar en actividades políticas. La OIT estaba sobrepasando los límites de su mandato y estaba aplicando un doble rasero. Este punto debería suprimirse del orden del día de la reunión de la Conferencia, a fin de no perjudicar a los trabajadores ni vulnerar sus derechos fundamentales.
59. Un representante de la Confederación Sindical Internacional y presidente en funciones del disuelto BKDP afirmó que el Gobierno de Belarús había tenido la oportunidad de resolver las cuestiones relativas a la libertad sindical y de asociación en el país durante veinte años. Si se hubieran realizado progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta no hubiera sido necesario aplicar un procedimiento especial en virtud del artículo 33. Sin embargo, seguían dictándose sentencias condenatorias contra sindicalistas, a los que se imponían penas severas y particularmente prolongadas, lo que representaba un peligro para su salud y sus vidas. El orador instó a los miembros de la Comisión a que apoyaran las medidas establecidas de conformidad con el artículo 33 que figuraban en el proyecto de resolución.
60. Un delegado empleador de Belarús señaló que los empleadores de su país estaban preocupados por el hecho de que las medidas propuestas en el proyecto de resolución estuvieran basadas en acusaciones vertidas por determinados actores sindicales sin tener en cuenta la opinión general de los trabajadores del país. Esas medidas se sustentaban en consideraciones politizadas, sobrepasaban el mandato de la OIT y pondrían en peligro los pilares fundamentales de la negociación colectiva y de las normas sociales. Había pruebas claras de que se habían realizado progresos, en particular respecto del cumplimiento del Convenio núm. 87. Por consiguiente, instó a los miembros de la Comisión a que rechazaran el proyecto de resolución infundado, ya que las medidas que contenía podían dar lugar a la instauración de un nuevo telón de acero.
61. El representante del Gobierno de Belarús expresó su agradecimiento a los representantes de todos los países que habían intervenido en apoyo de Belarús, ya que habían comprendido que no podían quedarse callados y permitir que la labor de la OIT se politizara. Si bien algunas de las preocupaciones se remontaban a 1995, el orador deseaba recordar que el Comité de Libertad Sindical se había creado en 1950 y que este había formulado recomendaciones sobre otros países en el pasado. Los casos examinados que ya se habían cerrado no deberían reabrirse y vincularse a otras cuestiones en un intento por inventar nuevos hechos.
62. En cuanto a quienes afirmaban que no se habían realizado progresos desde entonces, el orador explicó que en 2015 se había celebrado una conferencia tripartita dedicada al Centenario de la OIT. Existía una larga tradición de desarrollo del diálogo social desde 1990. Más recientemente, se había invitado a la OIT a asistir a una reunión del Consejo tripartito el 26 de mayo de 2023, pero la OIT había declinado la invitación porque el BKDP no podía participar en el evento. Sin embargo, el BKDP solo tenía 4 000 afiliados, frente a los 4 millones



de miembros de los otros sindicatos en Belarús. También indicó que Iryna But-Husaim había sido liberada el 3 de mayo de 2023.

63. Como señaló el representante del Gobierno de Zimbabwe, la atención no debería centrarse en las sanciones, sino en los interlocutores sociales. La OIT debería promover la cooperación y no adoptar decisiones que generen efectos perjudiciales.
64. La Vicepresidenta trabajadora recordó que, durante más de veinte años, los mecanismos de la OIT habían concluido sistemáticamente que el Gobierno de Belarús vulneraba el derecho fundamental de los trabajadores a la libertad sindical, y que la OIT actuaba de forma correcta y creíble al aplicar su sistema de control en situaciones en las que se constataba que los países habían incumplido las normas internacionales del trabajo que habían voluntariamente ratificado. Un llamamiento para proseguir el diálogo no era serio cuando los dirigentes sindicales que deberían participar en ese diálogo estaban en la cárcel o en el exilio. La falta de libertad sindical en el país era una manifestación de la ausencia de un «espacio cívico» y de la imposibilidad de los ciudadanos de ejercer su derecho de expresión. Lamentablemente, ello había llevado a la necesidad de adoptar medidas en virtud del artículo 33, como último recurso para alentar al Gobierno a colaborar con la OIT. En respuesta a las afirmaciones del representante del Gobierno de Belarús, la oradora aclaró que Iryna But-Husaim no había sido liberada por las autoridades, sino que había salido de la cárcel tras cumplir íntegramente su condena, y que, aunque ya no estaba en la cárcel, seguía inscrita en una «lista de extremistas», lo que limitaba el pleno ejercicio de sus derechos y libertades civiles.
65. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia señaló que, a la luz de los debates mantenidos, no se había alcanzado un consenso claro y, por consiguiente, solicitó que se sometiera la cuestión a votación.
66. El miembro gubernamental de China secundó la solicitud de proceder a una votación.
67. De conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2 y 4 del artículo 42 del Reglamento, la Presidenta constató la falta de consenso y decidió someter el proyecto de resolución a una votación a mano alzada.
68. La Presidenta anunció los resultados de la votación a mano alzada, a saber, 41 votos a favor, 2 votos en contra y 4 abstenciones. En vista de que se había alcanzado el *quorum* requerido, el proyecto de resolución fue adoptado.
69. El miembro gubernamental del Brasil expresó su preocupación por la situación en Belarús y quiso transmitir la solidaridad de su Gobierno a los sindicalistas y a las organizaciones de empleadores que deseaban ejercer sus legítimos derechos. Belarús debería asegurar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, en particular la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva, que el Brasil defendía. El orador instó a las autoridades de Belarús a que colaborasen con el sistema de control de la OIT y reanudasen de inmediato el diálogo y la cooperación a fin de aplicar las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. No obstante, toda decisión adoptada por la Comisión y la Conferencia debería preservar la posibilidad de abordar en otros foros la situación relativa a los derechos humanos en Belarús.
70. El miembro gubernamental del Pakistán señaló que, de haber estado presente en la sala en el momento de la votación, se habría abstenido.
71. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptase la resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, que figura en el anexo VI.***



Anexo I

Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.^a reunión (2023),

Tomando nota de sus decisiones anteriores, adoptadas en sus 11.^a, 17.^a, 29.^a y 34.^a reuniones, sobre las disposiciones finales a incluir en el texto de futuros convenios internacionales del trabajo,

Recordando la decisión de modificar el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 108.^a reunión (reunión del centenario) (2019) para, entre otras cosas, reconocer el idioma español como uno de los idiomas oficiales de la Conferencia,

Tomando nota de las modificaciones introducidas en las disposiciones finales incluidos en los últimos convenios, incluso con el fin de utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género,

1. Decide enmendar el texto del artículo H, tal como figura en el anexo, de modo que diga: «Las versiones española, francesa e inglesa del texto del presente convenio son igualmente auténticas»;
2. Aprueba el texto revisado de las disposiciones finales que se propondrá para su inclusión en los futuros convenios internacionales del trabajo tal como figura en el anexo.

Anexo

Texto revisado de las disposiciones finales que se propondrá para su inclusión en los futuros convenios internacionales del trabajo

(el texto añadido aparece subrayado y el texto suprimido, tachado)

Artículo A

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo B

1. El presente convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor [...] meses después de la fecha en que las ratificaciones de [...] Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, ~~este~~ el presente convenio entrará en vigor, para cada Miembro, [...] meses después de la fecha de registro de ~~en que haya sido registrada~~ su ratificación.

Artículo C

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de [...] años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de



la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto [...] después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de [...] años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de [...] años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este convenio durante el primer año a la expiración de cada nuevo periodo de [...] años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo D

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de ~~cuantas~~ todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la [...] última de las ratificaciones necesarias para la entrada en vigor ~~ratificación~~ que le haya sido comunicada, el Director General señalará a ~~llamará~~ la atención de los Miembros de la Organización ~~sobre~~ la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo E

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su ~~a los efectos del registro y~~ de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, ~~una~~ información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y ~~actas de~~ denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo F

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión ~~total o parcial~~.

Artículo G

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión ~~total o parcial~~ del presente convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo [...] X, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo H

Las versiones española, inglesa, y francesa e inglesa del texto del presente convenio son igualmente auténticas.



Anexo II

Propuestas formales relativas a la derogación de un convenio internacional del trabajo y al retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones

1. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, derogar el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

2. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

3. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.



Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

4. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el instrumento antes citado.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

5. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

6. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.^a reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar el Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



7. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

8. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

9. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



10. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

11. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

12. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



13. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

14. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

15. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



16. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

17. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

18. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



19. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

20. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

21. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



22. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

23. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el citado instrumento.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

24. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Tras examinar la propuesta de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo,

decide, el 12 de junio de 2023, retirar la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el instrumento antes citado.

Las versiones española, francesa e inglesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.



Anexo III

Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Recordando la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en su 110.ª reunión (junio de 2022),

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la enmienda del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, a fin de introducir en ellos las consiguientes enmiendas derivadas de la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 12 de junio de 2023, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023:

Artículo 1

1. Las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

2. Las palabras «el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)» y «el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)» se añadirán, por orden cronológico, al tercer párrafo del preámbulo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), al quinto párrafo del preámbulo del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y al duodécimo párrafo del preámbulo del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.



3. Las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable» se añadirán como un nuevo apartado e) del artículo III del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), como un nuevo apartado e) del párrafo 2 del artículo 3 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y al artículo 5 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), después de las palabras «en materia de empleo y ocupación».

4. Las palabras «la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Artículo 2

1. Se considerará que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, después de la fecha en que entre en vigor este convenio, la ratificación formal de cualquiera de los convenios o del protocolo mencionados en el artículo 1 ha ratificado ese convenio o protocolo tal como ha quedado modificado por el presente convenio.

2. Al ratificar el presente convenio, todo Miembro que haya ratificado previamente cualquiera de los convenios o el protocolo mencionados en el artículo 1 reconoce que seguirá sujeto a la obligación de cumplir las disposiciones establecidas en él tal como ha quedado modificado por el presente convenio.

Artículo 3

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 3 de este artículo, el presente convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Desde dicho momento, el presente convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada.

3. El presente convenio entrará en vigor para el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), de conformidad con lo dispuesto en el artículo XIV de este último.

Artículo 5

La entrada en vigor del presente convenio impedirá que cualquiera de los convenios o el protocolo mencionados en el artículo 1 pueda ser posteriormente ratificado en su forma no enmendada.



Artículo 6

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y declaraciones que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, información completa sobre todas las ratificaciones y declaraciones que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente convenio, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones española, francesa e inglesa del texto del presente convenio son igualmente auténticas.



Anexo IV

Recomendación sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2023, en su 111.ª reunión,

Recordando la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en su 110.ª reunión (junio de 2022),

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la enmienda de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (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), a fin de introducir en ellas las consiguientes enmiendas derivadas de la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de una recomendación, adopta, con fecha 12 de junio de 2023, la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023:

1. Las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en el preámbulo de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), así como en el párrafo 8, 1), a) de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), el párrafo 35 de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y los párrafos 23, a) y 41, c) de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

2. Las palabras «el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)» y «el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)» se añadirán, por orden cronológico, al quinto párrafo del preámbulo de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).



3. En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204):

- a) la palabra «ocho» se sustituirá por «diez» en el octavo párrafo del preámbulo;
- b) las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable» se añadirán como un nuevo apartado e) del párrafo 16;
- c) en el anexo, las palabras «Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)» y «Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)» se eliminarán de la lista de instrumentos enumerados bajo el subtítulo «Otros instrumentos» y se añadirán, por orden cronológico, bajo el subtítulo «Convenios fundamentales».

4. Las palabras «la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» sustituirán a las palabras «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008» y a todas las variantes de esta fórmula contenidas en los preámbulos de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dispondrá la preparación de textos oficiales de las recomendaciones mencionadas en los párrafos 1 y 4, tal como han quedado modificados por esta recomendación, y remitirá copias certificadas de esos textos a cada uno de los Miembros de la Organización.



Anexo V

Resolución relativa a la pronta ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.^a reunión (2023),

Recordando la decisión de enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), a fin de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Recordando la adopción del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, en su 111.^a reunión (2023),

Considerando que la ratificación pronta y generalizada del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 es deseable a fin de mantener la coherencia del corpus de normas internacionales del trabajo mediante la armonización de las referencias a los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidas en ellas con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022,

1. Insta a la ratificación pronta y generalizada del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, en particular de los Estados partes en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, teniendo en cuenta el artículo XIV de este último;

2. Invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que informe sobre la situación de ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, a intervalos adecuados.



Anexo VI

Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.^a reunión (2023),

Considerando las propuestas que le fueran presentadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo contenidas en el noveno punto de su orden del día con miras a la adopción, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, de medidas que aseguren la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar el cumplimiento por el Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98),

Habiendo tomado nota de la información adicional proporcionada por el Gobierno de Belarús el 29 de abril de 2023,

1. Decide celebrar en sus reuniones futuras una sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas a efectos de examinar la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por el Gobierno de Belarús y la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, hasta tanto se demuestre que este Miembro cumple sus obligaciones;

2. Invita a los mandantes de la Organización —Gobiernos, empleadores y trabajadores— a que:

- a) reconsideren, a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, las relaciones que puedan mantener con el Gobierno de Belarús y adopten medidas adecuadas con objeto de que este no pueda valerse de esas relaciones para perpetuar o ampliar las violaciones de los derechos de los trabajadores con respecto a la libertad sindical, y a que contribuyan, en la medida de lo posible, a la aplicación de sus recomendaciones, lo que incluye la creación de un entorno que promueva la libertad sindical;
- b) se aseguren de que se respete el principio de no devolución, de conformidad con el derecho internacional, dado que en Belarús los defensores de los derechos humanos y sindicales están en riesgo de persecución;
- c) presenten un informe al respecto al Director General, para que lo transmita al Consejo de Administración;

3. Invita al Director General a que:

- a) informe a las organizaciones internacionales a las que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución de la OIT del incumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de toda novedad relativa a la aplicación por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta;
- b) solicite a los órganos competentes de estas organizaciones que reconsideren, en el marco de su mandato y a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, los vínculos de cooperación que puedan mantener con el Gobierno de Belarús y, si procede, pongan fin lo antes posible a toda actividad que pudiera tener por efecto justificar directa o indirectamente el hecho de no adoptar medidas para resolver la situación relativa al no respeto de los derechos sindicales en el país;



- c) colabore con la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados a fin de asegurar la acción coordinada con respecto a la recomendación núm. 8 de la comisión de encuesta relativa a la necesidad de garantizar la imparcialidad e independencia del poder judicial y la administración de justicia;
- d) colabore con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otros organismos y organizaciones competentes, pidiéndoles que apoyen también a los activistas sindicales independientes de Belarús y a sus familias, y que ello se refleje en las orientaciones por país del ACNUR;
- e) presente al Consejo de Administración un informe periódico sobre los resultados de las medidas expuestas en los apartados *a*, *b*) y *c*) del párrafo 3 *supra*;

4. Insta al Gobierno de Belarús a que reciba con carácter urgente una misión tripartita de la OIT a fin de que esta reúna información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las ulteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT, incluida una visita a los líderes y activistas sindicales independientes encarcelados o detenidos.





► Actas

1B

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

Fecha: 23 de junio de 2023

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Asuntos Generales

Índice

	Página
Informe de la Comisión de Asuntos Generales: Presentación, debate y toma de nota del informe y examen de las recomendaciones del Comité	3
Clausura de la sesión	20
Proclamación del resultado de las votaciones.....	21



Lunes, 12 de junio de 2023, a las 10.40 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Informe de la Comisión de Asuntos Generales: Presentación y discusión del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las recomendaciones formuladas por la Comisión

El Presidente (original inglés)

Procederemos ahora a la presentación del Informe de la Comisión de Asuntos Generales, que figura en las [Actas núm. 1A](#).

Me complace recordarles que los miembros de la Mesa y el Ponente de la Comisión son: la Sra. Fuentes Julio (Chile), Presidenta; la Sra. Hornung-Draus (Alemania), Vicepresidenta empleadora, la Sra. Passchier (Países Bajos), Vicepresidenta trabajadora, y el Sr. Gómez Ruiloba (Panamá), Ponente.

En primer lugar, cederé la palabra al Ponente, el Sr. Gómez Ruiloba, para que nos presente el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Gómez Ruiloba Ponente de la Comisión de Asuntos Generales

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el resultado de las deliberaciones de la Comisión de Asuntos Generales. El informe completo de la Comisión se ha publicado en las Actas núm. 1A y contiene el resumen de los trabajos y el resultado de los cuatro temas que se remitieron a la Comisión.

En primer lugar, la Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adopte la Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo. El texto de esta resolución figura en el anexo I del informe. El objetivo principal de esta resolución es enmendar el tipo de disposición final relativa a las versiones lingüísticas auténticas de los convenios internacionales del trabajo con el fin de añadir el español como una de las versiones lingüísticas auténticas de dichos convenios, junto con el francés y el inglés. Es para mí y mi región, que somos los países de habla española, un gran orgullo que se haya hecho honor a nuestra lengua materna.

En segundo lugar, la Comisión aprobó recomendar a la Conferencia que adopte la decisión de someter las propuestas definitivas de derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios internacionales del trabajo, un protocolo y 18 recomendaciones internacionales del trabajo a una votación nominal final que se celebrará hoy. Las propuestas definitivas figuran en el anexo II del informe. Esta será la cuarta vez que la Conferencia deba pronunciarse sobre la posible derogación de un convenio. Con excepción de una, todas las normas objeto de examen son instrumentos sobre el trabajo marítimo, y las propuestas de derogación y retiro contribuirán a aportar mayor claridad a la situación de las normas sobre el trabajo marítimo vigentes. Se espera que esta acción motive a los Estados Miembros que aún no lo han hecho a ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

En tercer lugar, la Comisión decidió recomendar a la Conferencia que adopte el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos



internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante la votación nominal final que se celebrará hoy. Al adoptar estas normas la Conferencia concluirá la labor que comenzó el año pasado cuando enmendó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, con el fin de reconocer el entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto derecho fundamental en virtud de la Declaración. La Comisión también recomienda a la Conferencia que adopte una resolución relativa a la pronta ratificación del proyecto de convenio. El proyecto de convenio y el proyecto de recomendación figuran en los anexos III y IV del informe y el proyecto de resolución se encuentra en el anexo V.

En cuarto lugar, la Comisión después de un largo debate donde hicieron uso de la palabra múltiples representantes tripartitos que expusieron opiniones diversas; algunos representantes planteaban su preocupación por la posible politización de los instrumentos de control y otros se expresaron a favor del punto de decisión argumentando en general que se habían dado muchas oportunidades para corregir las quejas y que ya era el momento de hacer cumplir estrictamente las recomendaciones dadas por los instrumentos de control de la OIT. Al no haber un claro consenso, un representante gubernamental solicitó llevarlo a votación y mediante una votación a mano alzada se decidió recomendar a la Conferencia que adopte el proyecto de Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús. Será la segunda vez que la Conferencia deba examinar y adoptar medidas destinadas a asegurar que el Gobierno de un Estado Miembro aplique las recomendaciones de una comisión de encuesta establecida para examinar el incumplimiento de convenios internacionales del trabajo ratificados por dicho país. El proyecto de resolución figura en el anexo VI del informe.

Para concluir, quisiera señalar que la decisión de la Conferencia de remitir estas cuatro cuestiones a la Comisión de Asuntos Generales pone de relieve la importancia institucional de esta comisión. El informe que se presenta hoy a la Conferencia es la prueba de que la Comisión ha llevado a cabo sus trabajos con diligencia y efectividad. Sin más, presento el informe de la Comisión de Asuntos Generales a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para su aprobación.

Sra. Hornung-Draus

Vicepresidenta empleadora de la Comisión de Asuntos Generales

(original inglés)

Antes de pasar a examinar el informe de la Comisión de Asuntos Generales, desearía compartir con ustedes algunas reflexiones en esta coyuntura crucial para la Organización Internacional del Trabajo. El año pasado, cuando examinamos los informes de la Comisión de Asuntos Generales en la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, afirmé que habíamos «hecho historia» al añadir la seguridad y salud en el trabajo como quinto pilar de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

En la reunión de este año, nos enfrentamos a una decisión histórica: podemos continuar realizando contribuciones positivas para seguir «haciendo historia» y, en ese sentido, la presente reunión —la primera bajo el liderazgo del Director General Gilbert F. Houngbo— ofrece varias líneas de trabajo e iniciativas prometedoras, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social, cuyo potencial se examinará, sin duda, en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo que se celebrará a mediados de esta semana; o, por el contrario, podemos correr el riesgo de revertir un siglo de historia, ya que, si esta reunión de la Conferencia no adopta el Programa y



Presupuesto para 2024-2025, no habrá más opción que cerrar la Organización Internacional del Trabajo el 1.º de enero de 2024.

Quisiera ahora dirigirme en particular a los Gobiernos, porque son ellos —y no los interlocutores sociales— los que integran la Comisión de Cuestiones Financieras. El mundo nos observa, mientras que los Gobiernos todavía no han decidido si seguir adoptando un enfoque de ganadores-perdedores en la negociación y permanecer en un *impasse*, lo que conduciría a la muerte de la Organización Internacional del Trabajo, o si optar por un enfoque que redunde en beneficio de todos, lo que permitiría un tercer logro, a saber, que prevalezca el diálogo social, con la mentalidad de comprender la perspectiva de los demás, una actitud que reconozca que puede haber opiniones divergentes y una determinación de reafirmar lo que nos une y de tratar de encontrar un terreno de entendimiento. El Grupo de los Empleadores —desde luego con el apoyo del Grupo de los Trabajadores— quisiera dirigir un llamamiento solemne a los Gobiernos para que, aun reconociendo sus opiniones divergentes, actúen de forma responsable y encuentren una solución basada en el consenso a fin de adoptar el presupuesto. El tiempo se agota y es urgente que los Gobiernos alcancen un acuerdo. Estamos preparados para «hacer historia» y lograr no solo que la OIT sobreviva a esta crisis, sino que prospere como un espacio para el diálogo social, algo que es imperiosamente necesario en nuestro mundo fragmentado.

Quisiera ahora referirme a las labores de la Comisión de Asuntos Generales. Agradezco esta oportunidad de dirigirme a la plenaria para abordar los asuntos examinados por la Comisión. Nuestra posición ya ha sido expresada de manera más pormenorizada en la reunión de la Comisión de Asuntos Generales, por lo que me limitaré a realizar algunas observaciones.

En mi calidad de Vicepresidenta empleadora, he manifestado mi apoyo al proyecto de resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo, que fue transmitido a la Conferencia por el Consejo de Administración en su 347.ª reunión, celebrada en marzo de 2023. El proyecto de resolución tenía por objeto principalmente enmendar la disposición final tipo relativa a las versiones lingüísticas auténticas de los convenios internacionales del trabajo, con el fin de añadir el español como una de las versiones lingüísticas auténticas de dichos convenios, junto con el francés y el inglés.

También hemos manifestado nuestro respaldo —como Grupo de los Empleadores— a las propuestas de derogación o retiro de diversos instrumentos superados, y hemos argumentado que ello no tiene por qué generar necesariamente ninguna laguna en materia de cobertura. Los instrumentos superados deberían ser derogados o retirados rápidamente para asegurar que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo.

El Grupo de los Empleadores también ha apoyado el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que contienen las consiguientes enmiendas, de conformidad con la anterior decisión adoptada por la Conferencia en 2022. El Grupo de los Empleadores sigue firmemente comprometido con la mejora de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, puesto que esta tiene un efecto positivo no solo en las condiciones de trabajo de los trabajadores, sino también en la productividad y en el desarrollo económico y social.

La Comisión de Asuntos Generales también ha examinado un proyecto de resolución en el que se exponen las medidas recomendadas por el Consejo de Administración a la Conferencia en virtud del artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento



por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98. El Grupo de los Empleadores ha expresado la esperanza de que las medidas propuestas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT alienten a todos los participantes y a todos los mandantes de la OIT a colaborar constructivamente con miras a garantizar el respeto de la libertad sindical y de asociación. Es necesario lograr progresos materiales con respecto a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), de modo que las medidas que se adopten en virtud del artículo 33 puedan levantarse lo antes posible.

Sra. Catelene Passchier

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de Asuntos Generales

(original inglés)

Permítanme comenzar mi intervención abordando algunas cuestiones que no figuran en mis notas —y son varias— porque creo que en esta reunión todos corremos un poco de un lado a otro, a veces sin un guion preciso. Quisiera apoyar plenamente las palabras de la Presidenta del Grupo de los Empleadores —la Vicepresidenta empleadora de la Comisión de Asuntos Generales— y subrayar que la situación que se está produciendo actualmente en esta Organización, a mi juicio, resultará perjudicial para todos. No voy a repetir nada de lo que Renate ha dicho, porque suscribo todas y cada una de sus palabras. Solo quiero recordar a los Gobiernos que ellos siempre instan a los interlocutores sociales a trabajar de consuno. Lo estamos haciendo. Sin embargo, en la Comisión de Cuestiones Financieras, he oído a muchos Gobiernos hablar del diálogo social como si fuese algo que solo se da entre Gobiernos. No es así. De acuerdo con las definiciones utilizadas en esta Organización, el diálogo social puede ser bipartito —y entonces se produce entre los empleadores y los trabajadores— o bien puede ser tripartito —y entonces se produce entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores—; pero no me consta que exista un diálogo social únicamente entre Gobiernos. Y no es bueno para esta Organización que en la Comisión de Cuestiones Financieras —que no en vano se llama así— se hable de temas que tienen que ver con el futuro de la Organización y que incluso podrían destruir a la Organización, sin permitir siquiera una verdadera conversación con los interlocutores sociales. Por consiguiente, sobre esta cuestión, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores coincidimos plenamente. No solo estamos aquí para votar, una vez que los Gobiernos han tomado una decisión. Estamos aquí para participar, contribuir y también pelear; pero, al final, acabar por hallar un entendimiento común y alcanzar en la medida de lo posible un consenso, mediante el diálogo social, y este es uno de los mantras de la Organización: «Con el diálogo social, las sociedades y economías prosperan; sin él, las cosas no van bien».

Ahora retomaré el discurso que tenía preparado, pero concédanme unos minutos más porque, al igual que la portavoz del Grupo de los Empleadores, tenía algunas cosas que decirles sobre este tema.

Seré breve en lo que respecta a algunas cuestiones que hoy trataremos. Quisiera reconocer y agradecer que se añada el español como una de las versiones lingüísticas auténticas de los convenios internacionales del trabajo. Hace mucho tiempo que debería haberse hecho, por lo que expresamos nuestro pleno apoyo al proyecto de resolución sobre esta cuestión. También apoyamos y acogemos con beneplácito la derogación y el retiro de varios instrumentos, ya que el nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, ahora protege con mayor eficacia e integralidad los derechos de la gente de mar. Asimismo, quiero subrayar que esas enmiendas y el propio Convenio constituyen un excelente ejemplo de diálogo social,



que ha proporcionado resultados muy importantes para la gente de mar de todo el mundo. Con respecto a la cuestión relativa a la revisión parcial de varios instrumentos tras la adopción de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en la Organización, elogiamos la velocidad de los progresos realizados después de dicho reconocimiento. El llamamiento a la ratificación pronta y generalizada del convenio propuesto debería ir acompañado de redoblados esfuerzos para promover también la ratificación de los convenios que ahora han sido reconocidos como fundamentales, esto es, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Por consiguiente, apoyamos el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación, así como el proyecto de resolución, propuestos.

Esto me lleva a abordar una cuestión que figura en el orden del día, lo cual nos produce una profunda tristeza. Se trata de la situación en Belarús y la resolución propuesta con respecto a la adopción de un conjunto de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Y aquí tengo que entrar un poco más en detalle, aunque solo sea por respeto a los compañeros sindicales en prisión o en el exilio que han estado denunciando la situación en ese país durante los últimos veinticinco años. Quiero subrayar que estamos orgullosos del sistema único de control de la OIT, con su enfoque gradual, compuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical, el procedimiento de examen de las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y el establecimiento de una comisión de encuesta, que formula recomendaciones a las que luego se da seguimiento. Este sistema está orientado, ante todo, a tratar de convencer a los Estados Miembros que se ha constatado que han incumplido las normas de la OIT a que colaboren con la Organización y sus mandantes para que subsanen esas vulneraciones y mejoren la situación, a menudo con el apoyo técnico y de otra índole de la OIT. Con respecto a Belarús, quiero destacar que se han seguido todas esas etapas del proceso, que culminaron en un informe de la comisión de encuesta en 2004.

De eso hace ya casi veinte años. Desde entonces, Belarús ha hecho sistemáticamente caso omiso de sus recomendaciones, y la situación con respecto a la libertad sindical y de asociación en el país se ha deteriorado, en lugar de mejorar. Ningún país en absoluto ha sido objeto de una mayor atención metódica por parte de los distintos mecanismos de control que Belarús, pero todo ha sido en vano. Permítanme simplemente recordarles que la comisión de encuesta concluyó que el movimiento sindical de Belarús ha sido objeto de graves injerencias por parte de las autoridades gubernamentales y formuló varias recomendaciones al Gobierno, y que la Comisión de Aplicación de Normas y el Consejo de Administración de la OIT han examinado periódicamente la situación en dicho país desde entonces. En nuestra opinión, tras la labor de la comisión de encuesta, el Gobierno de Belarús se ha limitado meramente a seguir una especie de proceso formal de presentación de informes y de realización de otras actividades, sin demostrar intención alguna de lograr progresos sustantivos. Por el contrario, ha evitado sistemáticamente la aplicación de todas las recomendaciones. Y, el año pasado, el Gobierno decidió que aparentemente no había más razones para seguir manteniendo una imagen de observancia y lanzó un feroz ataque contra los sindicatos independientes, con un drástico aumento de las detenciones, el encarcelamiento, la intimidación y el acoso de dirigentes y afiliados sindicales, la disolución arbitraria de sindicatos, el allanamiento de locales sindicales y la confiscación de sus bienes. Se ha vuelto evidente que el Gobierno ha emprendido un ataque total contra el movimiento sindical independiente, con la intención de eliminar completamente la representación sindical independiente de los trabajadores bielorrusos de una vez por todas. En abril de 2022, decenas de dirigentes y activistas de la organización libre e independiente denominada Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) fueron detenidos e internados en régimen de prisión preventiva durante muchos meses. A ese



respecto, se han suscitado cuestiones sobre su tratamiento y sus condiciones en prisión, especialmente —y tengo que recordarlo a la Conferencia— sobre el estado de salud de Aliaksandr Yarashuk, quien también es un miembro del Consejo de Administración de la OIT. A pesar de las reiteradas solicitudes de la OIT, hasta la fecha las autoridades de Belarús no han permitido el acceso para efectuar visitas humanitarias a los sindicalistas encarcelados a fin de comprobar sus condiciones de detención y prisión; y no enumeraré aquí a todos los compañeros que, en este tiempo, han sido condenados a largas penas de prisión. El persistente acoso de las autoridades, incluido el acoso procesal y judicial, se tradujo en la decisión del Tribunal Supremo de Belarús, en julio de 2022, de disolver el sindicato independiente BKDP y otros cuatro sindicatos importantes. Las autoridades bielorrusas se refieren a los sindicatos independientes como extremistas y terroristas, y emprenden campañas de difamación con un claro y explícito mensaje de que cualquiera que esté asociado de la manera que sea con el BKDP y sus afiliados corre el riesgo de ser enjuiciado. Muchos dirigentes y activistas se han visto obligados a abandonar el país. Desde que se intensificaron los ataques contra el BKDP y sus dirigentes en 2022, el Grupo de los Trabajadores ha estado solicitando que se ejerza una mayor presión sobre el Gobierno. Ello ha llevado al Consejo de Administración de la OIT, a petición del Grupo de los Trabajadores, a añadir un punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia de este año a fin de invocar el artículo 33 de la Constitución de la OIT, con objeto de incrementar la presión sobre el Gobierno de Belarús para que libere a los dirigentes y activistas sindicales, restablezca los sindicatos disueltos y demuestre un verdadero compromiso con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Lamentablemente, aunque el Gobierno ha tenido tiempo de sobra para tomar medidas, no ha cambiado de enfoque desde la reunión del Consejo de Administración de marzo. Las apelaciones de los dirigentes del BKDP fueron desestimadas por el Tribunal Supremo, que confirmó sus penas de prisión. Además, el Gobierno inscribió a los dirigentes sindicales condenados en una lista de extremistas, lo que conllevó un endurecimiento de sus regímenes penitenciarios. Y, cuando nuestros compañeros acaben de cumplir sus penas de prisión, seguirán en esas listas de extremistas. Se han impuesto limitaciones a la libre circulación, incluso para esos activistas. Hasta la fecha, los funcionarios de la OIT no han tenido acceso alguno a los dirigentes sindicales encarcelados, y se están produciendo nuevas detenciones. Aquellos enviados a colonias penitenciarias son encerrados arbitraria y sistemáticamente en celdas de castigo; se les priva de recibir visitas, paquetes o correspondencia; se les acusa de falsas infracciones, y sufren violencia y humillaciones diarias. Dado que —como podrán imaginar— un sindicato que ha sido disuelto, y cuyos dirigentes están en prisión o en el exilio, no puede hablar en esta sesión plenaria, solo quisiera citar unas palabras de uno de nuestros compañeros del BKDP, a quien se le permitió intervenir en la reunión de la Comisión de Asuntos Generales. Dicho compañero dijo que es el presidente en funciones del disuelto BKDP y que el Gobierno de Belarús ha «tenido la oportunidad, en los últimos veinte años, de resolver los problemas relativos a la libertad sindical y de asociación. Si se hubieran logrado progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, no se necesitaría recurrir ahora al procedimiento especial en virtud del artículo 33. Sin embargo, los sindicalistas [siguen] siendo condenados a penas especialmente largas y duras, poniendo así en peligro su salud y su vida». Por ello, ha instado a los miembros de la Comisión, y ahora también a los delegados en la Conferencia, a que apoyen las medidas establecidas en virtud del artículo 33.

Ya estoy llegando al final de mi intervención. Esta es únicamente la segunda vez en la historia de la OIT en la que se invoca el artículo 33. La primera vez tuvo lugar en el caso de Myanmar, en junio de 2000, con respecto al trabajo forzoso. En esta ocasión, se trata de violaciones del derecho fundamental de libertad sindical y de asociación. Lo que hoy nos ocupa



es una triste y trágica historia de más de veinte años de esfuerzos deliberados por parte del Gobierno a fin de suprimir el sindicalismo libre; por ello, sería inaceptable un nuevo retraso. ¿Cuántas advertencias más se necesitan? ¿Cuántos compañeros sindicales más deberán ir a prisión? Hasta ahora, como ya he dicho, el Gobierno no ha mostrado ninguna intención de escuchar a la OIT y, cuando los dirigentes del BKDP intentaron pedir a los funcionarios estatales que reflexionaran sobre las consecuencias de sus decisiones, el Gobierno los encarceló por ello. Sin embargo, el encarcelamiento, la proscripción y la expulsión no pueden ocultar la verdad ni silenciar la voz de la libertad. Y tenemos que decir aquí —alto y claro— que ser sindicalista no es un delito; que el sindicalismo independiente no es extremismo, y que las actividades sindicales pacíficas no son terrorismo; se trata de un derecho fundamental consagrado en el mandato y la Constitución de la OIT.

Habida cuenta de la extrema gravedad y persistencia de la situación, instamos a los Gobiernos, a los empleadores y a todos los compañeros sindicales a que apoyen la adopción por parte de la Conferencia de un amplio conjunto de medidas, en el que participen los órganos de control de la OIT, los Estados Miembros y las organizaciones internacionales, incluidas las Naciones Unidas, a fin de asegurar el cumplimiento por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta y poner fin a las flagrantes violaciones de derechos humanos y sindicales en el país.

Sra. Fuentes Julio

Presidenta de la Comisión de Asuntos Generales

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en calidad de Presidenta de la Comisión de Asuntos Generales. Me siento privilegiada por haber sido elegida para el cargo, ya que entiendo que es poco habitual que la Presidenta del Consejo de Administración presida la Comisión de Asuntos Generales y porque la Comisión desempeña con ejemplaridad la decisiva función de coordinación entre la Conferencia y el Consejo de Administración en nuestra Organización tripartita.

El ponente de la Comisión, el Sr. Gómez Ruiloba, ha presentado los trabajos de la Comisión con gran habilidad, por consiguiente, me limitaré a decir que me complace enormemente haber contribuido al acto final de institucionalización del español como idioma oficial de la Organización Internacional del Trabajo ochenta años después de que se presentara la primera propuesta a la Conferencia para que el español fuera un idioma de esta Conferencia. El hecho de que las versiones españolas de los convenios internacionales del trabajo que la Conferencia adopte de aquí en adelante se reconozcan como versiones lingüísticas auténticas será de gran ayuda para los países hispanoparlantes, a los que yo pertenezco, a la hora de someter los convenios adoptados por la Conferencia a su ratificación por las autoridades nacionales competentes.

Para concluir, quisiera dar las gracias a los miembros de la Comisión y por supuesto a la Sra. Hornung-Draus, Vicepresidenta empleadora, y a la Sra. Passchier, Vicepresidenta trabajadora, y reconocer ante la Conferencia, siempre, su inquebrantable compromiso institucional y su esfuerzo constante por promover el diálogo social. Esperemos que sigamos trabajando con este norte.

El Presidente (original inglés)

Agradezco al Ponente y a los miembros de la Mesa de la Comisión sus declaraciones. Después de estas intervenciones, declaro abierta la discusión del informe.



Sra. Kostevich
Gobierno (Belarús)
(original ruso)

Hoy se pide a la Conferencia que decida sobre una resolución relativa a Belarús. De esta decisión depende mucho, y no se trata solo de una cuestión sobre mi país. Se trata de la autoridad de la OIT y su capacidad para servir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de manera imparcial.

Hemos hablado muchas veces sobre la aplicación injustificada del artículo 33 de la Constitución de la OIT a Belarús. Por desgracia, muchos no nos han escuchado. Los países occidentales y las organizaciones sindicales no necesitan escuchar la verdad. Su objetivo es justificar su actividad injusta e ilícita orientada al aislamiento político y al bloqueo económico de Belarús. Es una verdadera lástima que se haya arrastrado a la OIT a este juego de política interna, pero el mundo está abriendo los ojos y un creciente número de países entienden la verdadera razón de esta agenda contra Belarús. Lo confirman las declaraciones de apoyo a Belarús. Amigos, quisiera darles las gracias.

Hace unos años trabajamos satisfactoriamente con la OIT en las recomendaciones de la comisión de encuesta. Mantuvimos un diálogo. Las autoridades de control de la OIT tomaron nota en más de una ocasión de las medidas adoptadas por el Gobierno. Gracias a la evolución positiva de la situación, Belarús no figura en la lista de países cuyos casos examinará la Conferencia, por lo que las declaraciones realizadas por varios oradores acerca de que el Gobierno no ha adoptado sistemáticamente medidas son mentira. Solo después de la campaña de las elecciones presidenciales de 2020 las autoridades de control de la OIT reconsideraron su evaluación, como si obedeciesen órdenes, e intensificaron drásticamente la dureza de sus críticas. Los motivos formales citados para invocar el artículo 33 fueron la no observancia de las recomendaciones y el acoso a los denominados sindicatos independientes. Esta acusación no puede sostenerse.

En Belarús, los sindicatos constituyen una parte importante de la sociedad civil. Los derechos sindicales se consagran en la legislación y se observan en la práctica. Los sindicatos toman sus decisiones de manera independiente y su opinión tiene peso. En ese sentido, los sindicatos deben seguir siendo eso: sindicatos. La razón principal por la que se está presionando a Belarús es porque se está procesando a sindicalistas por delitos, y estas organizaciones han dejado de funcionar. Es cierto que algunos ciudadanos están cumpliendo penas, pero esto, una vez más, no guarda ninguna relación con la labor sindical. Estas personas han aprovechado su condición de sindicalistas para ocultar sus actividades destructivas, en un intento por derrocar a las autoridades elegidas legítimamente. No está relacionado con la labor que se supone que deben llevar a cabo los verdaderos sindicatos. Estas personas fueron enjuiciadas por delitos específicos y la correspondiente información se envió a la OIT. Esta información confirma que en Belarús existe un movimiento sindical poderoso y autorizado.

En Belarús, tenemos a todos los niveles un sistema de concertación social, de diálogo social, cuyo objetivo es llegar a un consenso para construir, no para destruir. Este es un mensaje que la OIT se empeña en no escuchar. Los opositores a Belarús están intentando instrumentalizar la OIT para lograr sus objetivos. El propósito es desacreditar a Belarús en la escena internacional, intensificar la presión política contra el Gobierno y desencadenar otra oleada de sanciones basadas en la decisión de la OIT. Tengo dos preguntas para quienes presentan la resolución. Primero, ¿la condición de sindicato da carta blanca para quebrantar la ley? ¿Son el aislamiento de Belarús y la vulneración de los intereses de sus ciudadanos mecanismos adecuados para cumplir los nobles objetivos encomendados a la OIT? Estoy



segura de que no hay nadie en esta sala que no entienda que esto es contrario a la filosofía de la OIT y a los objetivos que constan en sus documentos. Tendrá efectos negativos en los derechos sociales y económicos de los bielorrusos, sobre todo de los niños, las personas con discapacidad y las personas mayores más vulnerables. Desde la tribuna de la Conferencia hemos escuchado distintas opiniones sobre la cuestión de Belarús. Es obvio que no existe consenso sobre la resolución, lo que significa que debería someterse a votación. Hoy, los Miembros de la OIT se enfrentan a una enorme responsabilidad. En nombre del Gobierno de Belarús, apelo a todos los delegados a que no permitan que se adopte esta resolución. Les pido que voten en contra de una decisión que vulnera los derechos de millones de ciudadanos y no concuerda con el espíritu de la OIT. Este día pasará a la historia de la OIT. Todos y cada uno de ustedes formarán parte de esta historia. Les pido que apoyen a Belarús, que está a favor del diálogo social, y que no se mantengan al margen.

Sr. Orda

Trabajador (Belarús)
(original ruso)

Todos los aquí presentes están asistiendo a lo que constituye básicamente una acción ilegal e injustificada. Los denominados sindicatos libres, que se supone que deben defender a los trabajadores, están pidiendo la imposición de sanciones en detrimento de los trabajadores de su país. Están pidiendo ocasionar un perjuicio y eso es ni más ni menos una traición a los intereses del pueblo. Los sindicatos no deberían obrar de ese modo. Si quieres perjudicar al pueblo y privarle de sus puestos de trabajo y salarios, no eres un sindicato. La OIT no tiene el derecho legal ni moral de apoyar esas exigencias inhumanas. Al dirigirse a la Conferencia, la Relatora Especial de las Naciones Unidas señaló claramente que las medidas coercitivas unilaterales contravienen la Carta de las Naciones Unidas. Además, la OIT no debería adoptar decisiones que alienten la imposición de sanciones.

Hoy estamos constatando el hecho de que los órganos rectores de la OIT, que están examinando la cuestión de Belarús, tienen una posición extremadamente parcial. Se está ejerciendo una presión sin precedentes por todas las partes para que se adopte una decisión en contra de Belarús. Además, esta acción la están llevando a cabo aquellos que deberían mantener una postura imparcial. El principio del pluralismo ha sido completamente destruido. La posición expresada por el Grupo de los Trabajadores da la impresión de que estamos exigiendo unánimemente la aplicación de medidas coercitivas en contra de Belarús. Este no es el caso en absoluto. En la reunión del Grupo de los Trabajadores celebrada el 5 de junio, los sindicatos de varios países que representan a decenas de millones de trabajadores se opusieron categóricamente a dichas medidas. Sin embargo, los jefes de los grupos han ignorado por completo esta postura. No se mencionó ni una sola palabra al respecto en la sesión de la Comisión de Asuntos Generales. Los hechos están siendo totalmente distorsionados y manipulados. Constantemente se están realizando declaraciones vociferantes que apuntan a que los trabajadores están siendo castigados en Belarús por sus actividades sindicales. Se está ocultando deliberadamente el hecho de que las actividades de esas personas no tienen nada que ver con los sindicatos ni con la protección de los derechos de los trabajadores. En la reunión del Grupo de los Trabajadores celebrada la semana pasada, propusimos que se presentaran pruebas concretas que demostraran que esas personas habían sido castigadas por llevar a cabo actividades sindicales. Esas pruebas no han sido presentadas, de modo que no existen y dicha información es falsa y está distorsionada. Voy a presentarles un hecho concreto: aquellos a los que denominamos víctimas inocentes, con el fin de lograr sus objetivos políticos, trataron de intervenir en un proceso técnico en una



peligrosa planta química. Dichas provocaciones condujeron a un desastre ocasionado por la acción humana, como resultado de la cual podría haber sido destruida no solo una empresa, sino toda una ciudad.

Así pues, quiero plantear una pregunta específica a la OIT. ¿Está la OIT dispuesta a justificar y alentar ese tipo de acciones ilegales en todo el mundo? Quisiera dar las gracias a las delegaciones que han expresado su apoyo, por el hecho de que no temen decir la verdad. Esas delegaciones se han dirigido a nosotros para preguntarnos por qué se están adoptando acciones tan injustas en relación con Belarús.

Sra. Barbou des Places

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros

Tengo el honor de tomar la palabra en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Islandia y Noruega suscriben esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, como los que se contemplan 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). Apoyamos firmemente a la OIT en su papel indispensable de elaboración, promoción y control de la aplicación y puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

La cuestión de la observancia por parte de Belarús de sus obligaciones en virtud de los convenios fundamentales de la OIT, concretamente los Convenios núms. 87 y 98, fue objeto de tres quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical en 1995, 1996 y 2000. La queja presentada en virtud del artículo 26 que dio inicio al proceso formal del caso que seguimos discutiendo en la actualidad se presentó durante la reunión de 2003 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tal y como expresamos en la reunión de 2022 de la Conferencia Internacional del Trabajo, durante las 346.^a y 347.^a reuniones del Consejo de Administración y, más recientemente, la semana pasada en la Comisión de Asuntos Generales de la Conferencia, así como en muchas ocasiones anteriores, lamentamos profundamente la ausencia de progresos significativos de las autoridades de Belarús en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de julio de 2004 relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, que tienen casi 19 años de antigüedad. Además, nos sigue preocupando sumamente el profundo deterioro de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en Belarús desde las elecciones presidenciales de 2020, que no fueron ni libres ni justas. Estas preocupaciones se han agravado aún más desde la implicación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

La Unión Europea y sus Estados miembros están alarmados por la desaparición de prácticamente todo espacio para la existencia segura de un movimiento sindical independiente en Belarús. Teniendo en cuenta los estrechos vínculos entre la Federación de Sindicatos de Belarús y las autoridades de Belarús, no puede considerarse que esta Organización represente a los trabajadores bielorrusos. Nos sumamos al llamamiento realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a las autoridades de Belarús para que abandonen su política de destrucción del movimiento sindical independiente y de silenciamiento de las voces libres de los trabajadores y colaboren con la OIT con miras a la plena aplicación de todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la Organización sin más demora.



Nos alarman las penas de prisión impuestas por tribunales bielorrusos a dirigentes sindicales y sindicalistas por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas. Pedimos su puesta en libertad inmediata y la retirada de todos los cargos asociados.

Belarús debe redoblar sus esfuerzos sin demora y procurar la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Ante la persistente inaplicación de los convenios fundamentales de la OIT, en particular los Convenios núms. 87 y 98, y de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y teniendo en cuenta que la situación sigue deteriorándose, ha llegado el momento de intensificar las medidas.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos a trabajar con la OIT y sus mandantes para asegurar el cumplimiento por parte de las autoridades de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Exhortamos a todos los mandantes a que apoyen la adopción del proyecto de resolución, con objeto de transmitir a las autoridades de Belarús el firme mensaje de que deben respetar los derechos humanos y laborales y entablar un diálogo constructivo con la OIT y sus mandantes.

Sra. Zingales

Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ha tomado nota de las consideraciones relacionadas con el tema de Belarús examinado en la Comisión de Asuntos Generales. El Gobierno de Venezuela deplora que este tema esté estrechamente vinculado a asuntos estrictamente políticos que evidentemente están fuera del ámbito del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT. Lamentamos que, en lugar de continuar fortaleciéndose el diálogo social, se pretenda acudir a esta resolución propuesta por la Comisión de Asuntos Generales en perjuicio del Gobierno de Belarús, ya que su amplitud va más allá del ámbito de la competencia de la OIT y su aplicación generaría consecuencias similares a la aplicación de medidas coercitivas unilaterales ilegales que contradicen la Carta de las Naciones Unidas y que atentan contra los derechos humanos en el país, incluyendo los derechos laborales. El Gobierno de Venezuela deja expresa constancia de que condena y, por ende, no apoya las medidas contenidas en la resolución presentada a esta conferencia con base al artículo 33 de la Constitución de la OIT y, en su lugar, hace un llamado para que la OIT continúe brindando asistencia técnica a los fines de profundizar el diálogo social con miras a proseguir con los esfuerzos y avances en los que está comprometido el Gobierno de Belarús.

Sr. Inthalath

Viceministro de Trabajo y Bienestar Social (República Democrática Popular Lao) (original inglés)

La República Democrática Popular Lao agradece a la Comisión de Asuntos Generales el proyecto de informe, con el que, en principio, está de acuerdo. Nuestra posición se resume en el párrafo 41 del informe. A este respecto, quisiéramos hacer dos puntualizaciones.

En primer lugar, la República Democrática Popular Lao encomia los progresos realizados por el Gobierno de Belarús en el cumplimiento de su mandato en virtud de los convenios



pertinentes de la OIT y otras obligaciones conexas, incluida la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración en sus últimas reuniones.

En segundo lugar, mi delegación reitera que la imposición de resoluciones y mandatos a países específicos sin el consentimiento de los Estados concernidos es contraproducente y socava el espíritu de cooperación. Destacamos que la labor de la OIT y sus mecanismos debería llevarse a cabo a través de un diálogo y una cooperación genuinos, con el consentimiento del país anfitrión. Esto podría lograrse compartiendo las mejores prácticas y lecciones aprendidas y reforzando la capacidad y la asistencia técnica de acuerdo con las necesidades y prioridades específicas del país en cuestión.

Sra. Morgan

Gobierno (Estados Unidos de América), hablando también en nombre de Australia, el Canadá, el Japón y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Debemos recordar, una vez más, que en julio de este año se celebra el decimonoveno aniversario de la publicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Seguimos profundamente preocupados por la continua y flagrante negativa de Belarús a aplicar esas recomendaciones, pese a los continuos intentos de los órganos de control de la OIT por recabar su colaboración. Reiteramos nuestra profunda preocupación por el hecho de que, tal como se ha señalado en el Informe más reciente de la Comisión de Expertos, Belarús haya aplicado una «política de destrucción del movimiento sindical independiente y de silenciamiento de las voces libres de los trabajadores».

De hecho, la situación de los sindicalistas ha seguido deteriorándose, incesantemente, desde que el Consejo de Administración de la OIT se reunió en marzo de 2023 para examinar este asunto. Numerosos dirigentes y afiliados sindicales, entre ellos Aliaksandr Yarashuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, han sido condenados a penas de entre año y medio y nueve años de prisión, confirmadas en apelación.

Desde que la cuestión fue examinada en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023, Belarús también ha incluido los tres altos cargos encarcelados del BKDP en la lista de extremistas del régimen. Estos dirigentes se sumaron a otros dirigentes y activistas sindicales que ya figuraban en la lista. Los dirigentes sindicales que reclaman el derecho de constituir sindicatos independientes, en lugar de reflejar acciones extremas, reflejan su deseo de poder ejercer plenamente los derechos de libertad sindical a los que deberían tener acceso. Recordamos que el principio de libertad sindical es un elemento central del mandato de la OIT.

Reiteramos también que este es tan solo el más reciente de los intentos del régimen de Lukashenko de silenciar a los dirigentes sindicales como parte de su acción más amplia de represión en contra de la oposición democrática, la sociedad civil, los periodistas independientes y todos los demás sectores de la sociedad y la vida cotidiana en Belarús.

Seguimos exigiendo la liberación inmediata e incondicional de todos los dirigentes y miembros sindicales y de los más de 1 500 presos políticos detenidos injustamente por haber participado en reuniones pacíficas o haber ejercido de otro modo sus libertades fundamentales. Agradecemos los esfuerzos continuados del Director General a fin de obtener acceso para comprobar las condiciones de arresto y detención, y el bienestar de los sindicalistas detenidos.

Apoyamos plenamente la recomendación de la Comisión de Asuntos Generales a esta reunión de la Conferencia de que adopte la resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la



cuestión de Belarús. Las medidas propuestas en los apartados a) a d) del párrafo 3 de la resolución son apropiadas —y, de hecho, necesarias— en este momento para garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades belarusas de las obligaciones internacionales del país en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

De hecho, subrayamos una vez más que es responsabilidad de la OIT utilizar todos los medios de acción de que dispone para garantizar el respeto de los derechos que constituyen una parte esencial de su mandato. Nos comprometemos a utilizar todas las herramientas adecuadas para que rindan cuentas quienes reprimen en Belarús las libertades fundamentales, incluida la libertad sindical.

Sr. Nbhan

Gobierno (República Árabe Siria)
(original árabe)

Agradecemos la información que nos ha presentado el Gobierno de Belarús sobre las decisiones y medidas tangibles que ha adoptado. Y encomiamos el espíritu de colaboración que hemos observado por parte del Gobierno de Belarús, así como su voluntad de seguir colaborando con la OIT y sus órganos. A este respecto, mi delegación apoya la colaboración continuada entre el Gobierno de Belarús y la Organización. Nos oponemos a la adopción de medidas en contra de Belarús, porque esta no es la forma adecuada de lograr la aplicación de los convenios a los que los Estados Miembros se han adherido de manera voluntaria. La función de la Organización debería consistir en prestar apoyo y asistencia en la aplicación de los convenios y no debería conllevar la imposición de sanciones y medidas provocadoras contra Estados Miembros que afectarán negativamente a todas las partes —el Gobierno, los empleadores y los trabajadores— y tendrán efectos perjudiciales en sus vidas. Mi delegación reitera una vez más la importancia de no politizar la labor de la OIT, porque esto socavaría la Organización y pondría en tela de juicio los principios en los que se basa la OIT. Dicha politización también atentaría contra el principio de no intervención en los asuntos internos de otros Estados, establecido por las Naciones Unidas.

Sra. Bohorquez Palacios
Gobierno (Nicaragua)

El Gobierno de Nicaragua apoya al pueblo y Gobierno de Belarús y se opone a la adopción de cualquier acción o medida que vaya más allá de las competencias de esta reunión de la Conferencia de la OIT, pretendiéndose aplicar de manera ilegal y absurda el artículo 33 de la Constitución de la OIT en una abierta contravención a la Carta de las Naciones Unidas. Nicaragua reitera que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y la obligación que nos impone la Carta de las Naciones Unidas de no interferir en los asuntos internos de los Estados. Rechazamos la manipulación política y las campañas de desinformación que tienen como objetivo desacreditar a Belarús en el ámbito internacional a fin de justificar medidas restrictivas ilegales y unilaterales sin precedentes contra este hermano país. Nicaragua destaca que Belarús ha sido Miembro de la OIT durante casi setenta años y siempre ha reconocido la autoridad de la Organización en materia de derecho social y laboral. Este hermano pueblo ha ratificado 51 convenios de la OIT. En vista de lo anterior, el Gobierno de Nicaragua hace un llamado a todos los Estados Miembros y actores sociales de la OIT para evitar la adopción de medidas y resoluciones contra Belarús. Reiteramos que Nicaragua no apoya informes ni resoluciones que atentan contra la soberanía y autodeterminación de los pueblos. Alentamos a los Estados Miembros y a la Organización en esta 111.^a reunión de la Conferencia a multiplicar esfuerzos a favor de establecer verdaderos



mecanismos de cooperación, garantizando la igualdad de condiciones y el respeto a la igualdad soberana de los Estados.

Sr. Markovskii

Gobierno (Federación de Rusia)

(original ruso)

La Federación de Rusia coincide plenamente con la valoración expuesta por la representante de Belarús. La posición de la Federación de Rusia es bien conocida y se ha enunciado en distintos foros, en particular en reuniones del Consejo de Administración y, hace una semana, en la sesión de la Comisión de Asuntos Generales. Reiteraré sus elementos principales.

El desarrollo de la esfera laboral y social es una de las prioridades de la política nacional de Belarús, cuyo Gobierno ha realizado progresos significativos en ese ámbito, como han puesto de manifiesto los trabajos imparciales de investigación efectuados por las organizaciones de las Naciones Unidas. En las circunstancias actuales, no existen motivos fundados para invocar el artículo 33 de la Constitución de la OIT a fin de imponer los tipos de sanciones más severas a un Estado Miembro. Principalmente, los trabajadores se verían privados de los beneficios de la asistencia técnica y la cooperación internacional en la esfera laboral y social, y sufrirían los efectos de las sanciones que inevitablemente resultarían de esas medidas. La aplicación del artículo 33 sería absurda y contraria a los fines y objetivos de la OIT, de conformidad con lo dispuesto en su Constitución.

Por último, formular observaciones sobre la política nacional de los Estados Miembros e injerirse en las actividades de sus organismos encargados de hacer cumplir la ley y sus sistemas judiciales constituye una grave y flagrante violación del mandato de los órganos de control de la OIT y de la Organización en su conjunto. Como he indicado anteriormente, he de señalar que las medidas propuestas contra Belarús son de carácter político y no podemos considerarlas sino un intento por un grupo de determinados países de utilizar los mecanismos de la OIT para ejercer presión política sobre el Gobierno de Belarús. Expresamos nuestro desacuerdo con el proyecto de resolución de la Conferencia relativo a este punto del orden del día. Apoyamos al Gobierno de Belarús en sus peticiones para que esta cuestión se someta a votación y también instamos a los Estados Miembros a que voten en contra del proyecto de resolución.



Sr. Wang

Gobierno (China)

(original chino)

Recordamos a la plenaria de la Conferencia que debe centrarse en los hechos y en las medidas concretas descritas por la representante del Gobierno de Belarús. Muchas de las sugerencias formuladas por la comisión de encuesta ya han sido aplicadas por Belarús, y alentamos a la OIT a que refuerce la interacción, la comunicación y la cooperación con el Gobierno de Belarús. Realmente deseo formular esta petición, porque las partes pertinentes están obviando los progresos positivos logrados y, en lugar de reconocerlos, están exigiendo más sanciones. ¿Cuál es la verdadera intención de este tipo de propuesta? ¿Están tratando de ayudar o de perjudicar al país? Todos sabemos que las sanciones socavarán gravemente los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores del país. Además, afectarán al desarrollo socioeconómico del país. Un resultado de este tipo no es acorde a la justicia y la equidad que promueve la OIT, y es contrario a su Constitución. Tenemos que evitar la politización del mecanismo y parar cualquier intento de utilizarlo como un instrumento. La Conferencia debe mantenerse muy alerta ante cualquier signo de que la OIT esté siendo

utilizada como una plataforma para difamar y atacar a otros Estados Miembros e injerirse en los asuntos internos de otros países. Nos oponemos a las sanciones que puedan adoptarse en contra de Belarús en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Este tipo de enfoque es desestabilizador, no constructivo. Nos oponemos a la adopción del proyecto de resolución y apoyamos la propuesta formulada por la representante del Gobierno de Belarús.

Sr. Soto Martínez
Gobierno (Cuba)

Agradecemos al Gobierno de Belarús por su intervención. Además, tomamos nota del desarrollo del diálogo entre el Gobierno, la OIT y los interlocutores sociales representativos bielorrusos. Dicha información evidencia la voluntad del Gobierno de honrar las obligaciones asumidas en el seno de esta Organización a través del diálogo social tripartito y la implementación de varias de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Nada se puede lograr de un Estado mediante la coacción y la aplicación de medidas coercitivas unilaterales. Para lograr resultados positivos debe primar el diálogo respetuoso y la cooperación. En ese contexto, la posición de los países concernidos es fundamental. Cuba ha expresado en varias ocasiones su convicción de que en el marco de la OIT se deben privilegiar los mecanismos de cooperación y de ayuda en lugar de los mecanismos de coacción. Reiteramos que las medidas que se pretenden aprobar, basadas en la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT, lejos de fomentar el diálogo y la cooperación, atizan la confrontación y perjudican a los trabajadores y las empresas. Debe evitarse la politización y los enfoques punitivos, los cuales solo contribuyen a lastrar a la Organización y van contra sus principios fundacionales. Finalizo reafirmando la importancia del apego al diálogo tripartito y la búsqueda del consenso como principio fundamental de esta Organización.

Sr. Pakseresht
Gobierno (República Islámica del Irán)
(original inglés)

Creemos que la sesión plenaria de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo está a punto de tomar una decisión importante que tendrá repercusiones considerables para los trabajadores y los empleadores de Belarús. Consideramos que utilizar el artículo 33 de la Constitución de la OIT para exigir que un Miembro cumpla las normas de la Organización debe ser una medida de último recurso y no la apoyamos en el presente caso, en el que tenemos pruebas documentadas de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Belarús para adecuar su entorno reglamentario a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Por otra parte, tenemos la certeza de que las medidas propuestas en la resolución tendrán una incidencia negativa en los trabajadores al privarlos de oportunidades de obtener un trabajo decente y una vida decente. Creemos que la Conferencia debería evitar tomar decisiones que podrían complicar la situación en Belarús, quedando entendido que el Gobierno de Belarús está dispuesto a recibir asistencia técnica para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Sr. Comberbach
Gobierno (Zimbabwe)
(original inglés)

Queremos tomar la palabra para expresar nuestro rechazo a la resolución que tenemos ante nosotros, y también a la evidente determinación de algunos para imponer nuevas



sanciones y medidas de aislamiento a Belarús, las cuales tendrán, por otro lado, un enorme impacto en los trabajadores del país. Independientemente de las deficiencias o los retrasos que pueda haber habido en el pasado, el hecho es que Belarús está cooperando con las estructuras de la OIT y ha expresado su voluntad de mantener dicha cooperación y de intensificarla, a fin de mejorar el cumplimiento de varios convenios de la Organización y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La disposición de Belarús debería, pues, recibir aliento y apoyo, en lugar de ser castigada.

En tales circunstancias, invocar el artículo 33 o imponer nuevas sanciones al país parece carecer de sentido práctico. Consideramos que se trata de una iniciativa innecesariamente provocadora que muy posiblemente causará efectos contraproducentes y que tiene pocas probabilidades de dar lugar a repercusiones prácticas o positivas sobre el terreno. Nuestra esperanza es que prevalezca la sensatez y que, incluso en esta etapa avanzada del proceso, la presente reunión de la Conferencia no dé lo que para nuestra delegación constituye un paso atrás y, en definitiva, inútil.

Sr. Akhmetov
Gobierno (Kazajstán)
(original inglés)

Tras estudiar detenidamente las opciones propuestas con respecto a las medidas que han de adoptarse en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, quisiéramos señalar que la delegación de Kazajstán no puede respaldarlas. Teniendo en cuenta la importancia del diálogo y la cooperación, que son principios consagrados en la Constitución de la OIT, estamos convencidos de que algunas de las medidas propuestas podrían considerarse contrarias al principio del diálogo social. Además, esas medidas podrían repercutir negativamente en el bienestar de la población de Belarús. A ese respecto, proponemos estudiar opciones alternativas a la adopción de medidas en virtud del artículo 33.

Tomamos nota de la información proporcionada por la delegación de Belarús sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las decisiones anteriores del Consejo de Administración. También tomamos nota de las preocupaciones expresadas por algunas delegaciones y alentamos al Gobierno de Belarús a que siga abordándolas mediante la adopción de medidas concretas que permitan obtener resultados tangibles.

Esperamos que el Gobierno de Belarús intensifique su colaboración con la OIT a través del diálogo y en un espíritu de cooperación tripartita. Mi delegación también tiene la certeza de que Belarús hallará la forma de cumplir sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT.

El Presidente
(original inglés)

Si nadie más desea tomar la palabra y si no hay objeciones ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del informe de la Comisión de Asuntos Generales?

(La Conferencia toma nota del informe).

Como ya se ha señalado, la Comisión de Asuntos Generales ha realizado una serie de recomendaciones que requieren una decisión por parte de la Conferencia.



Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo

El Presidente (original inglés)

La Comisión de Asuntos Generales ha recomendado que la Conferencia adopte el proyecto de resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo, por el que se añade el español como una de las versiones lingüísticas auténticas de dichos convenios, junto con el francés y el inglés. El proyecto de resolución figura en el anexo I del informe de la Comisión de Asuntos Generales en las [Actas núm. 1A](#).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución propuesta?

(Se adopta la resolución).

Derogación y retiro de 24 instrumentos internacionales del trabajo

El Presidente (original inglés)

La Comisión de Asuntos Generales ha recomendado a la Conferencia que adopte la decisión, con arreglo al párrafo 2 del artículo 52 del Reglamento, de someter las propuestas formales relativas a la derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones, que figuran en el anexo II del informe de la Comisión de Asuntos Generales, a una votación nominal final. La votación se celebrará esta tarde de forma electrónica.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba esta decisión?

(Así queda decidido).

Convenio y recomendación sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

El Presidente (original inglés)

La Comisión de Asuntos Generales ha recomendado a la Conferencia que adopte el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación que figuran en los anexos III y IV del informe de la Comisión de Asuntos Generales relativos a las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental mediante una votación nominal final. Está previsto que la votación se celebre esta tarde de forma electrónica.

Debo recordarles que, en vista del carácter técnico y formal de las enmiendas en cuestión, se ha seguido un proceso simplificado para la presentación del proyecto de convenio y el proyecto de recomendación a la Conferencia. No obstante, las normas para la adopción por parte de la Conferencia de cualquier norma internacional del trabajo se aplican a cada uno de los instrumentos propuestos; en otras palabras, de conformidad con el párrafo 2 artículo 19 de la Constitución, para su adopción es necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.



De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia desea someter los textos propuestos a una votación nominal final?

(Así queda decidido).

Resolución relativa a la pronta ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023

El Presidente
(original inglés)

La Comisión de Asuntos Generales ha recomendado a la Conferencia que adoptase con carácter provisional la propuesta de resolución relativa a la pronta ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, cuyo texto figura en el anexo V a su informe, en el entendido de que la resolución acompañará al convenio únicamente si la Conferencia adopta este último mediante una votación nominal final.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta con carácter provisional la resolución propuesta?

(Se adopta la resolución con carácter provisional).

Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús

El Presidente
(original inglés)

La Comisión de Asuntos Generales ha recomendado a la Conferencia que adopte la propuesta de resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, según se establece en el anexo VI a su informe. Sin embargo, como no parece haber consenso al respecto, ¿debo considerar que la Conferencia desea someter la resolución propuesta a una votación a mano alzada? La votación se llevará a cabo a lo largo del día.

(Así queda decidido).

Clausura de la sesión

El Presidente
(original inglés)

Antes de finalizar nuestras deliberaciones de esta mañana, quisiera agradecer a los miembros de la Comisión de Asuntos Generales y de la Secretaría por su trabajo. Asimismo, les anuncio que la votación electrónica de los puntos que nos ocupan ya está abierta y no se cerrará hasta las 18 horas de hoy. Les ruego que emitan sus votos lo antes posible. Los resultados se anunciarán al final de la tarde.

Declaro clausurada la décima sesión plenaria de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 12.10 horas).



Lunes, 12 de junio de 2023, a las 19.30 horas
Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Proclamación del resultado de las votaciones

El Presidente
(original inglés)

Tal como fue anunciado esta mañana, hoy se han celebrado diversas votaciones electrónicas entre el mediodía y las 18 horas. Tengo el placer de anunciar los resultados de estas votaciones. El *quorum* se fijó en 297 votos.

Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

El Presidente
(original inglés)

Comenzaré anunciando los resultados de la votación nominal final relativa al Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental, cuyo texto figura en el anexo III al informe de la Comisión de Asuntos Generales, según se establece en las [Actas núm 1A](#).

El resultado de la votación es el siguiente: 467 votos a favor, 10 votos en contra y 6 abstenciones. Dado que se ha alcanzado el *quorum* y la mayoría necesaria de dos tercios del total de votos emitidos, el Convenio queda adoptado.

(Se adopta el Convenio).

Recomendación sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental

El Presidente
(original inglés)

Con respecto a la Recomendación sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental, cuyo texto figura en el anexo IV del informe de la Comisión de Asuntos Generales, el resultado de la votación nominal final es el siguiente: 472 votos a favor, 5 votos en contra y 6 abstenciones. Dado que se ha alcanzado el *quorum* y la mayoría necesaria de dos tercios del total de votos emitidos, la Recomendación queda adoptada.

(Se adopta la Recomendación).

Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús

El Presidente
(original inglés)

Con respecto a la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de



Belarús, el resultado de la votación a mano alzada es el siguiente: 301 votos a favor, 54 votos en contra y 108 abstenciones. Dado que se ha alcanzado el *quorum* y la mayoría simple de 178 votos, la Resolución queda adoptada.

(Se adopta la Recomendación).

Derogación o retiro de 24 instrumentos internacionales del trabajo

El Presidente (original inglés)

Por último, como resultado de la votación nominal final sobre la derogación o el retiro de instrumentos marítimos superados, tengo el placer de informarles de que los 24 instrumentos han sido derogados o retirados al haberse alcanzado el quorum y la mayoría necesaria de dos tercios del total de votos emitidos. Estos instrumentos son los siguientes:

Convenio derogado

- Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)

Convenios retirados

- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)
- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)

Protocolo retirado

- Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

Recomendaciones retiradas

- Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)
- Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28)
- Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48)
- Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75)
- Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76)
- Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78)
- Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105)



- Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106)
- Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)
- Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138)
- Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140)
- Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142)
- Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)
- Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185).

(Los resultados detallados de todas las votaciones figuran en la página web de la Conferencia).

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).





► Actas

2A

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

Fecha: 9 de junio de 2023

Informes relativos a los poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Conferencia.....	3
Situación relativa a la acreditación de los Estados Miembros	3
Delegados y consejeros técnicos.....	4
Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones	5
Quorum.....	6
Otros participantes	6
Representación de Myanmar	7
Casos de seguimiento, protestas, y comunicaciones	9

Anexos

I. Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados.....	10
II. Lista de delegados y consejeros técnicos registrados	11
III. Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia	12



1. La composición de la Comisión de Verificación de Poderes de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es la siguiente:

Presidenta:	Sra. Tanya Marie Samuelsen (delegada gubernamental, Noruega)
Vicepresidente empleador:	Sr. Fernando Yllanes Martínez (delegado suplente de los empleadores, México)
Vicepresidente trabajador:	Sr. Jeffrey Vogt (delegado de los trabajadores, Estados Unidos de América)

Composición de la Conferencia

Situación relativa a la acreditación de los Estados Miembros

2. A las 14 horas del 9 de junio de 2023, 172 de los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sido acreditados ante la Conferencia y 125 han depositado sus poderes en el plazo señalado, el 15 de mayo de 2023. Los 14 Estados Miembros siguientes ¹ (9 en 2022) no han acreditado una delegación:

Belice	Samoa
Dominica	San Vicente y las Granadinas
Granada	Santa Lucía
Islas Cook	Sri Lanka
Islas Marshall	Timor-Leste
Islas Salomón	Tuvalu
Palau	Vanuatu

3. Un Gobierno (de Sri Lanka) indicó que la imposibilidad de acreditar una delegación en la reunión de la Conferencia de este año se debía a la situación financiera de su país, y otro (de Belice) explicó que esta misma imposibilidad obedecía a una serie de circunstancias imprevistas.
4. Los siguientes Estados Miembros han acreditado delegaciones incompletas:
 - Antigua y Barbuda (exclusivamente gubernamental)
 - Armenia (no tiene delegado de los empleadores)
 - Gambia (exclusivamente gubernamental)
 - Sudán (exclusivamente gubernamental)
 - Suriname (no tiene delegado de los empleadores)
 - Yemen (exclusivamente gubernamental).

¹ Sin contar a Myanmar (véanse los párrafos 18-29 del informe, relativos a la representación de Myanmar).



5. El Gobierno de Suriname ha indicado que su falta de acreditación del delegado de los empleadores se debe a la ausencia de respuesta de la organización de empleadores más representativa del país a su invitación formal para designar a dicho delegado, a pesar del compromiso del Gobierno de sufragar gastos de viaje y de estancia.
6. La Comisión recuerda que el Consejo de Administración decidió ² que la presente reunión de la Conferencia se celebre de manera presencial, con la opción de seguir las deliberaciones de manera pasiva (para las sesiones plenarias, a través del [servicio de streaming de la OIT](#), y, para las comisiones, solicitando enlaces a los coordinadores de la comisión para las sesiones públicas). Esta decisión se adoptó con base a los comentarios recibidos y las enseñanzas fundamentales derivadas de las reuniones totalmente virtuales e híbridas de las reuniones de la Conferencia de 2021 y 2022 que, pese a ser generalmente fructuosas, demostraron que ninguna plataforma digital es capaz de brindar a los participantes la experiencia que ofrece la interacción presencial. Por tanto, la Comisión sigue preocupada porque los Gobiernos que no designan una delegación o no acreditan una delegación plenamente tripartita privan a los empleadores de su país, o a sus trabajadores, del derecho de estar presencialmente representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar activamente en sus labores. La designación de una delegación plenamente tripartita es también esencial en vista de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud, si un Estado Miembro no designa a uno de los delegados no gubernamentales, el otro delegado no gubernamental que ha sido acreditado pierde su derecho de voto. En consecuencia, sin la participación de los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. A este respecto, la Comisión toma nota de que, a la luz del último informe relativo a la composición de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales ³, el Consejo de Administración instó nuevamente a los Estados Miembros a que cumplieren su obligación constitucional de acreditar delegaciones tripartitas completas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales.

Delegados y consejeros técnicos

► Cuadro. Delegados, delegados suplentes y consejeros técnicos acreditados y registrados

	Gobiernos		Empleadores		Trabajadores		Total	
	Acreditados	Registrados	Acreditados	Registrados	Acreditados	Registrados	Acreditados	Registrados
Delegados	336	265	166	110	168	121	670	496
Delegados suplentes *	460	334	202	140	240	189	902	663
Consejeros técnicos	994	668	452	259	683	486	2 129	1 413
Total	1 790	1 267	820	399	1 091	796	3 701	2 572

* Los consejeros técnicos nombrados a título permanente delegados suplentes en los poderes.

² GB.347/INS/2/2.

³ GB.347/LILS/2.

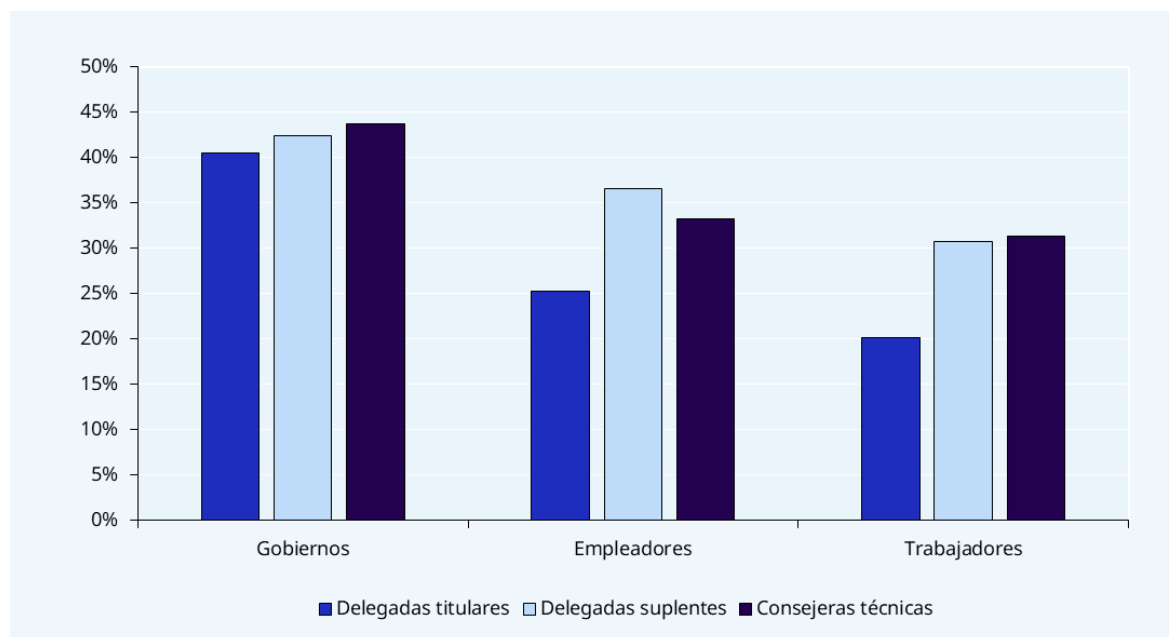


7. De los 3 701 delegados acreditados, 2 572 se han registrado.
8. En los anexos I y II al presente informe se presenta información detallada y desglosada por Estados Miembros. También se facilita información regularmente actualizada sobre la composición de la Conferencia en la página de [Delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023](#).

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones

9. La Comisión lamenta tomar nota de que la proporción total de delegadas y consejeras técnicas acreditadas en la presente reunión de la Conferencia ha permanecido estancada en apenas un 36,6 por ciento (respecto al 36,5 por ciento en 2022). Este año, las mujeres representan un 42,8 de las delegaciones gubernamentales (frente a un 41,5 por ciento en 2022), un 32,6 por ciento de las delegaciones de empleadores (frente a un 33,2 por ciento en 2022) y un 29,5 por ciento de las delegaciones de trabajadores (frente a un 29,6 por ciento en 2022).

► **Gráfico 1. Proporción de mujeres por funciones y grupos**



10. La Comisión toma nota de que, este año, la mayoría de los delegados titulares designados en las delegaciones gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores vuelven a ser hombres.
11. Este año, no se ha alcanzado el requisito mínimo del 30 por ciento de participación femenina en la categoría de delegadas titulares de los empleadores (un 25,3 por ciento) ni en la categoría de delegadas titulares de los trabajadores (un 20,2 por ciento), pese a que el Consejo de Administración ha vuelto a instar a todos los grupos a que aspiren a lograr la paridad de género entre los delegados, consejeros técnicos y observadores acreditados ante la Conferencia⁴ y pese a que en las cartas de convocatoria a la presente reunión de la Conferencia se exhortó expresamente a los Estados Miembros a que no escatimasen esfuerzos para lograr la [paridad de género](#) en sus delegaciones. La Comisión expresa pues la esperanza de que, en la próxima reunión de la Conferencia, todos los Estados Miembros alcancen al

⁴ GB.347/LILS/2.

menos la meta del 30 por ciento, especialmente en posiciones liderazgo, con el objetivo de lograr la paridad de género en las delegaciones (entre un 47 y 53 por ciento de mujeres).

12. Además, la Comisión observa que, según el anexo III al presente informe, seis delegaciones acreditadas ante la presente reunión de la Conferencia están exclusivamente integradas por hombres. La Comisión solicita a los Estados Miembros interesados que adopten las medidas oportunas para subsanar esta situación.

Quorum

13. Los 20 Estados Miembros acreditados ante la Conferencia que se indican a continuación están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, razón por la cual no pueden participar actualmente en las votaciones de la Conferencia, incluidas sus comisiones. Estos Estados Miembros son:

Afganistán	Islas Salomón *
Antigua and Barbuda	Líbano
Estado Plurinacional de Bolivia	Palau *
Chad	Papúa Nueva Guinea
Comoras	Santo Tomé y Príncipe
Congo	Sudán
Dominica *	Tayikistán
Gambia	Tuvalu *
Guinea Ecuatorial	República Bolivariana de Venezuela
Guinea-Bissau	Yemen

* No acreditados a la presente reunión de la Conferencia.

14. Por lo tanto, 30 delegados de entre estos Estados Miembros que han inscrito una delegación no se toman en consideración en el cálculo del quorum, al igual que dos delegados que, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución de la OIT, tampoco puede votar debido al carácter incompleto de la delegación de sus países (Armenia y Suriname, véase los párrafos 4 y 5, *supra*).
15. Con arreglo al párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución de la OIT y al artículo 22 del Reglamento de la Conferencia, el quorum necesario que una votación sea válida se fija el 9 junio de 2023 a las 14 horas en 269. En la [página web de la Conferencia](#) se facilita información periódicamente actualizada sobre la composición de la Conferencia y el quorum para las votaciones.

Otros participantes

16. Se ha acreditado a un total de 163 ministros o viceministros.
17. A la Conferencia también asisten los siguientes observadores: un Estado no miembro (la Santa Sede), un movimiento de liberación (Palestina), representantes de las Naciones Unidas y de



algunos de sus órganos, así como representantes de organismos especializados y otras organizaciones internacionales de carácter oficial, organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se mantienen relaciones consultivas, y representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales.

Representación de Myanmar

18. El 9 de mayo de 2023, la Oficina recibió de la Misión Permanente de la República de la Unión de Myanmar en Ginebra una *note verbale*, firmada por el Sr. Pwint San, «Ministro de Trabajo de la Unión», por la que se transmitían los poderes de una delegación tripartita de Myanmar. Esta delegación incluía delegados y consejeros técnicos gubernamentales procedentes del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Asuntos Exteriores y la Misión Permanente en Ginebra, entre ellos, el Encargado de Negocios interino. También incluía un delegado y dos consejeros técnicos de los empleadores, procedentes del Sindicato de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI), y un delegado de los trabajadores, procedente de la Federación de Marineros de Myanmar.
19. El 14 de mayo de 2023, la Oficina recibió un documento firmado por el Sr. Nai Suwunna, «Ministro de Trabajo del Gobierno de Unión Nacional», mediante el cual se notificaba la designación de una delegación tripartita representativa del «Gobierno de Unidad Nacional de la República de la Unión de Myanmar» (en adelante, «el NUG»). Los días 16 y 26 de mayo también se recibieron de esta misma fuente y de la Misión Permanente de Myanmar ante las Naciones Unidas en Nueva York dos comunicaciones por las que se notificaban cambios en la delegación inicial. La delegación revisada incluía, en calidad de representantes del Gobierno, el Ministro de Derechos Humanos, el Viceministro de Cooperación internacional, el Representante Permanente de Myanmar ante las Naciones Unidas en Nueva York y varios funcionarios del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Asuntos Exteriores. También incluía un delegado de los empleadores, procedente de la Federación de Agencias de Myanmar para el Empleo en el Extranjero (MOEAF), así como un delegado de los trabajadores, procedente de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM), además de dos consejeros técnicos, procedentes respectivamente de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM) y la Red de Sindicatos de Myanmar (AMTUN). En una nota adjunta, el Ministerio de Trabajo explicaba que, para determinar la identidad del delegado de los empleadores, primero se había dirigido a la UMFCCI, pero que a falta de respuesta de esta última había incluido un delegado presentado por la MOEAF. En lo referente a la delegación de los trabajadores, el Gobierno había consultado a la Alianza Obrera de Myanmar, que era la única organización verdaderamente representativa de la fuerza laboral de Myanmar después del golpe militar, y a la que se había sumado la CTUM.
20. *La Comisión recuerda que en las dos últimas reuniones de la Conferencia se recibieron poderes antagónicos presentados en nombre de estas dos mismas entidades, a saber: las autoridades militares y el NUG. En ambos casos, la Comisión tomó nota de las declaraciones formuladas en la OIT y otras organizaciones internacionales acerca de la situación imperante en Myanmar, así como del tratamiento de la cuestión de la representación de Myanmar en la Asamblea General de las Naciones Unidas y en los órganos de los organismos especializados, y tomando en consideración la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 14 de diciembre de 1950, decidió en que no se acreditaran delegados de Myanmar (ILC.109/Actas núms. 3B y 3E, ILC.110/Acta núm. 2A).*
21. *La Comisión toma nota de la evolución de la situación en la OIT respecto a Myanmar desde la clausura de la última reunión de la Conferencia, en junio de 2022. Observa concretamente que desde entonces no se ha vuelto a invitar a este país a asistir a la menor reunión de la OIT, en particular:*



las reuniones del Consejo de Administración, la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, celebrada en abril de 2022; la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico en diciembre de 2022, y la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, que se mantendrá en octubre de 2023.

22. La Comisión también toma nota de que, en su 347.ª reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración volvió a deplorar la falta de progresos en lo relativo al respeto de la voluntad del pueblo y de las instituciones y procesos democráticos, y el hecho de que no se hubiera restaurado el Gobierno democráticamente elegido, además de exhortar a Myanmar a que cooperase plenamente con la Comisión de Encuesta constituida de conformidad con el apartado 4 del artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
23. La Comisión toma nota asimismo de la resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Myanmar (S/RES/2669 (2022), de 21 de diciembre de 2022), en la que se expresa profunda preocupación por el actual estado de emergencia, impuesto por los militares en Myanmar el 1.º de febrero de 2021, y por sus graves repercusiones en el pueblo de Myanmar, y reitera el llamamiento del Consejo de Seguridad para que se defiendan las instituciones y los procesos democráticos y se facilite un diálogo constructivo y la reconciliación con arreglo a la voluntad y los intereses del pueblo de Myanmar.
24. La Comisión también toma nota de la resolución del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas relativa a la situación de los derechos humanos en Myanmar (A/HRC/RES/52/31, de 4 de abril de 2023), en la que se vuelve a condenar el golpe militar y la deposición del Gobierno civil elegido como un intento inaceptable de anular por la fuerza los resultados de las elecciones generales del 8 de noviembre de 2020 y un freno en la transición democrática de Myanmar. El Consejo de Derechos Humanos volvió a exhortar a las fuerzas armadas de Myanmar a que pusieran fin a la ley marcial, reanudasen la transición democrática de Myanmar y pusieran fin a todos los obstáculos al proceso democrático en Myanmar.
25. La Comisión reitera que, de conformidad con la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 14 de diciembre de 1950, siempre que más de una autoridad afirme ser el Gobierno con derecho a representar a un Estado, la actitud adoptada por la Asamblea General respecto a una cuestión de esta naturaleza debería ser tomada en cuenta por los demás órganos de las Naciones Unidas y por los organismos especializados. Por lo tanto, según los precedentes constantes (República Dominicana (1965), Camboya (1998), Yamahiriya Árabe Libia (2011) y Myanmar (2021 y 2022)), la cuestión del reconocimiento de los Gobiernos y su representación en la OIT se considera un asunto político en relación con el cual la Organización debería guiarse por la actitud que la Asamblea General adopte al respecto. De hecho, la decisión de aceptar una de las dos series de poderes implica que la Comisión de Verificación de Poderes determine cuál de las dos entidades debe ser reconocida internacionalmente como representante del Gobierno del Estado Miembro en la Organización. En tal caso, la acreditación deja de ser una mera formalidad de procedimiento y se convierte en una cuestión sustantiva con importantes implicaciones políticas.
26. A este respecto, la Comisión recuerda que, el 12 de diciembre de 2022, la Comisión de Verificación de Poderes de la Asamblea General de las Naciones Unidas examinó los poderes de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, incluido Myanmar, y decidió aplazar su decisión sobre los poderes de este último país. Su informe fue aprobado el 16 de diciembre de 2022 por la Asamblea General, la cual no ha vuelto a examinar la cuestión hasta la fecha. Desde entonces, varias entidades también aplazaron el examen de la cuestión relativa a los poderes de Myanmar y mantuvieron vacante el puesto correspondiente a dicho país hasta tanto recibiesen orientación adicional de la



Asamblea General de las Naciones Unidas, en particular con ocasión de la Quinta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Desarrollados (marzo de 2023).

27. *En fechas más recientes, el 23 de mayo de 2023, la Comisión de Verificación de Poderes de la 76.ª Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud reconoció que la cuestión de la representación de Myanmar seguía pendiente ante la Asamblea General de las Naciones Unidas y decidió aplazar el examen de la cuestión de la representación de Myanmar en la inteligencia de que nadie representaría a Myanmar en la 76.ª Asamblea Mundial de la Salud.*
28. *En vista de las consideraciones que anteceden y a la luz de la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 14 de diciembre de 1950, la Comisión decide que no se acrediten delegados para Myanmar en la 111.ª reunión de la Conferencia.*
29. *No obstante, la Comisión toma nota con preocupación de que la continua ambigüedad sobre la cuestión de la representación de Myanmar no sólo afecta a la representación del Gobierno de Myanmar en la Conferencia Internacional del Trabajo, sino que también impide la participación de los empleadores y los trabajadores de Myanmar en la Conferencia, así como en las demás reuniones tripartitas. En vista de esta situación, que es particular en el caso de la OIT, dada la estructura tripartita que la singulariza, la Comisión considera que, ante la persistente falta de orientación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, podría verse obligada a considerar en su momento a tomar una decisión que permita a los mandantes tripartitos de Myanmar reanudar su participación activa en las labores de la Organización.*

Casos de seguimiento, protestas, y comunicaciones

30. Además de los tres casos de seguimiento (relativos a la designación de las delegaciones de los trabajadores de Djibouti, Mauritania y la República Bolivariana de Venezuela), que la Comisión examina de conformidad con el artículo 34 del Reglamento de la Conferencia, en virtud de las decisiones adoptadas en la anterior reunión de la Conferencia, la Comisión ha recibido varias protestas y comunicaciones, cuyo examen ha iniciado de inmediato. La Comisión está convencida de que su tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación.
31. La Comisión de Verificación de Poderes somete el presente informe a la Conferencia a fin de que tome nota de su contenido.

Ginebra, 9 de junio de 2023

(Firmado) Sra. Tanya Marie Samuelson, Presidenta
Sr. Fernando Yllanes Martínez
Sr. Jeffrey Vogt



Anexo I

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1) Delegados gubernamentales | 4) Consejeros gubernamentales |
| 2) Delegados de los empleadores | 5) Consejeros de los empleadores |
| 3) Delegados de los trabajadores | 6) Consejeros de los trabajadores |

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán.....	2	1	1	1	-	-	El Salvador.....	2	1	1	9	3	7	Letonia.....	2	1	1	3	1	2	Rwanda.....	2	1	1	-	-	4
Albania.....	2	1	1	1	1	1	Emiratos Árabes Unidos.....	2	1	1	14	3	3	Libano.....	2	1	1	2	1	9	Saint Kitts y Nevis.....	2	1	1	-	-	-
Alemania.....	2	1	1	15	4	7	Eritrea.....	2	1	1	1	-	1	Liberia.....	1	1	1	2	1	1	Samoa.....	-	-	-	-	-	-
Angola.....	2	1	1	3	5	5	Eslovaquia.....	2	1	1	5	3	3	Libia.....	2	1	1	10	-	-	San Marino.....	2	1	1	4	2	2
Antigua y Barbuda.....	2	-	-	-	-	-	Eslovenia.....	2	1	1	3	1	-	Lituania.....	2	1	1	6	-	-	San Vicente y las Granadinas.....	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	13	4	5	España.....	2	1	1	9	7	8	Luxemburgo.....	2	1	1	4	6	7	Santa Lucía.....	-	-	-	-	-	-
Argelia.....	2	1	1	11	8	12	Estados Unidos de América.....	2	1	1	17	6	4	Macedonia del Norte.....	2	1	1	2	1	-	Santo Tomé y Príncipe.....	1	1	1	-	-	-
Argentina.....	2	1	1	17	14	14	Estonia.....	2	1	1	1	-	1	Madagascar.....	2	1	1	6	-	-	Senegal.....	2	1	1	15	2	14
Armenia.....	2	-	1	1	-	-	Eswatini.....	2	1	1	9	2	2	Malasia.....	2	1	1	11	2	12	Serbia.....	2	1	1	4	3	2
Australia.....	2	1	1	10	2	2	Etiopía.....	2	1	1	8	2	4	Malawi.....	2	1	1	9	3	1	Seychelles.....	2	1	1	-	1	-
Austria.....	2	1	1	8	3	6	Federación de Rusia.....	2	1	1	10	3	6	Maldivas.....	2	1	1	2	6	4	Sierra Leona.....	2	1	1	5	1	1
Azerbaiyán.....	2	1	1	9	9	10	Fiji.....	2	1	1	3	-	-	Malí.....	2	1	1	28	3	9	Singapur.....	2	1	1	14	4	8
Bahamas.....	2	1	1	11	2	6	Filipinas.....	2	1	1	19	4	5	Malta.....	2	1	1	8	5	5	Somalia.....	2	1	1	1	-	5
Bahrein.....	2	1	1	7	6	8	Finlandia.....	2	1	1	5	5	3	Marruecos.....	2	1	1	20	4	13	Sri Lanka.....	-	-	-	-	-	-
Bangladesh.....	2	1	1	18	7	2	Francia.....	2	1	1	21	5	10	Mauricio.....	2	1	1	3	2	-	Sudáfrica.....	2	1	1	7	4	4
Barbados.....	2	1	1	3	-	2	Gabón.....	2	1	1	14	12	14	Mauritania.....	2	1	1	8	2	3	Sudán.....	2	-	-	2	-	-
Belarús.....	2	1	1	6	2	14	Gambia.....	2	-	-	3	-	-	México.....	2	1	1	12	13	14	Sudán del Sur.....	2	1	1	8	4	1
Bélgica.....	2	1	1	21	5	14	Georgia.....	1	1	1	3	5	5	Mongolia.....	2	1	1	2	4	3	Suecia.....	2	1	1	9	6	5
Belice.....	-	-	-	-	-	-	Ghana.....	2	1	1	17	14	14	Montenegro.....	2	1	1	7	-	1	Suiza.....	2	1	1	15	4	7
Benin.....	2	1	1	3	-	7	Granada.....	-	-	-	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	4	-	1	Suriname.....	1	-	1	-	-	-
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	2	1	1	8	1	1	Grecia.....	2	1	1	16	10	7	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Tailandia.....	2	1	1	26	14	13
Bosnia y Herzegovina.....	1	1	1	-	-	-	Guatemala.....	2	1	1	9	4	3	Namibia.....	2	1	1	6	1	1	Tayikistán.....	2	1	1	-	-	-
Botswana.....	2	1	1	17	3	12	Guinea.....	2	1	1	25	11	12	Nepal.....	2	1	1	2	6	13	Timor-Leste.....	-	-	-	-	-	-
Brasil.....	2	1	1	15	7	7	Guinea-Bissau.....	2	1	1	-	-	1	Nicaragua.....	2	1	1	1	2	2	Togo.....	2	1	1	13	8	12
Brunei Darussalam.....	2	1	1	5	-	-	Guinea Ecuatorial.....	2	1	1	3	1	1	Níger.....	2	1	1	26	14	14	Tonga.....	2	1	1	-	-	-
Bulgaria.....	2	1	1	7	4	2	Guyana.....	2	1	1	1	-	-	Nigeria.....	2	1	1	18	14	14	Trinidad y Tabago.....	2	1	1	20	4	4
Burkina Faso.....	2	1	1	21	3	9	Haití.....	1	1	1	2	1	6	Noruega.....	2	1	1	8	3	7	Túnez.....	2	1	1	6	2	8
Burundi.....	2	1	1	4	-	-	Honduras.....	2	1	1	3	3	-	Nueva Zelandia.....	2	1	1	4	2	1	Turkmenistán.....	2	1	1	3	-	-
Cabo Verde.....	2	1	1	1	-	-	Hungría.....	2	1	1	7	2	4	Omán.....	2	1	1	10	5	4	Türkiye.....	2	1	1	26	14	13
Camboya.....	2	1	1	5	-	2	India.....	2	1	1	8	13	14	Países Bajos.....	2	1	1	15	5	14	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Camerún.....	2	1	1	2	9	13	Indonesia.....	2	1	1	26	14	14	Pakistán.....	2	1	1	14	5	3	Ucrania.....	1	1	1	1	2	4
Canadá.....	2	1	1	13	5	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	7	5	7	Palau.....	-	-	-	-	-	-	Uganda.....	2	1	1	7	13	14
Chad.....	2	1	1	10	1	4	Iraq.....	2	1	1	10	12	14	Panamá.....	2	1	1	7	3	3	Uruguay.....	2	1	1	9	2	3
Chequia.....	2	1	1	10	2	3	Irlanda.....	2	1	1	9	-	1	Papua Nueva Guinea.....	2	1	1	4	-	-	Uzbekistán.....	2	1	1	5	3	6
Chile.....	2	1	1	12	6	12	Islandia.....	2	1	1	4	1	1	Paraguay.....	2	1	1	4	1	13	Vanuatu.....	-	-	-	-	-	-
China.....	2	1	1	16	8	7	Islas Cook.....	-	-	-	-	-	-	Perú.....	2	1	1	3	4	6	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	2	1	1	5	8	14
Chipre.....	2	1	1	5	7	7	Islas Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Polonia.....	2	1	1	8	5	5	Viet Nam.....	2	1	1	2	2	3
Colombia.....	2	1	1	8	14	13	Islas Salomón.....	-	-	-	-	-	-	Portugal.....	2	1	1	12	5	7	Yemen.....	2	-	-	2	-	-
Comoras.....	2	1	1	3	-	3	Israel.....	2	1	1	7	1	1	Qatar.....	2	1	1	9	4	4	Zambia.....	2	1	1	13	14	14
Congo.....	2	1	1	28	11	14	Italia.....	2	1	1	6	4	9	Reino Unido.....	2	1	1	24	1	5	Zimbabwe.....	2	1	1	20	2	7
Costa Rica.....	2	1	1	4	1	1	Jamaica.....	2	1	1	6	-	1	República Árabe Siria.....	2	1	1	2	11	5							
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	26	9	14	Japón.....	2	1	1	16	4	7	República Centroafricana.....	2	1	1	5	1	4							
Croacia.....	2	1	1	6	1	1	Jordania.....	2	1	1	9	1	8	República de Corea.....	2	1	1	9	5	7							
Cuba.....	2	1	1	4	1	1	Kazajistán.....	2	1	1	3	2	7	República de Moldova.....	2	1	1	3	1	1							
Dinamarca.....	2	1	1	10	3	4	Kenya.....	2	1	1	28	13	14	Rep. Democrática del Congo.....	2	1	1	28	11	14							
Djibouti.....	2	1	1	6	1	1	Kirguistán.....	1	1	1	-	2	-	Rep. Democrática Popular Lao.....	2	1	1	3	1	1							
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kiribati.....	2	1	1	2	-	-	República Dominicana.....	2	1	1	10	7	14							
Ecuador.....	2	1	1	7	1	1	Kuwait.....	2	1	1	3	1	1	República Unida de Tanzania.....	2	1	1	18	3	14							
Egipto.....	2	1	1	8	6	12	Lesotho.....	2	1	1	3	-	-	Rumania.....	2	1	1	5	5	8							

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	336	166	168	1454	654	923

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	336	166	168	1454	654	923



Anexo II

- 1) Delegados gubernamentales
2) Delegados de los empleadores
3) Delegados de los trabajadores

- 4) Consejeros gubernamentales
5) Consejeros de los empleadores
6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos registrados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán.....	2	-	-	1	-	-	El Salvador.....	2	-	1	5	-	3	Letonia.....	1	-	-	3	1	1
Albania.....	1	-	-	1	-	-	Emiratos Árabes Unidos.....	2	1	-	9	2	3	Líbano.....	-	1	1	2	1	6
Alemania.....	1	1	-	10	4	6	Eritrea.....	1	1	1	1	-	1	Liberia.....	1	1	-	1	-	1
Angola.....	2	1	1	3	2	2	Eslovaquia.....	2	1	1	3	3	3	Libia.....	2	1	1	7	-	-
Antigua y Barbuda.....	1	-	-	-	-	-	Eslovenia.....	2	1	-	2	-	-	Lituania.....	1	1	1	1	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	7	4	5	España.....	2	-	1	7	6	7	Luxemburgo.....	-	-	1	2	3	4
Argelia.....	2	1	-	8	1	-	Estados Unidos de América.....	-	1	1	15	5	4	Macedonia del Norte.....	1	-	-	2	-	-
Argentina.....	1	-	1	8	14	13	Estonia.....	2	1	-	-	-	1	Madagascar.....	2	1	-	3	-	-
Armenia.....	2	-	1	1	-	-	Eswatini.....	2	1	1	9	2	2	Malasia.....	2	1	1	10	2	9
Australia.....	2	1	1	5	2	2	Etiopía.....	2	1	1	7	2	4	Malawi.....	1	-	-	9	1	-
Austria.....	1	-	-	7	1	4	Federación de Rusia.....	-	-	-	3	1	6	Maldivas.....	2	1	1	2	4	4
Azerbaiyán.....	2	1	1	8	5	10	Fiji.....	2	1	1	2	-	-	Malí.....	2	1	-	22	3	7
Bahamas.....	2	1	1	4	1	6	Filipinas.....	2	1	1	18	4	5	Malta.....	2	-	1	6	2	5
Bahrein.....	2	1	1	5	2	6	Finlandia.....	1	1	1	4	2	3	Marruecos.....	2	-	-	8	1	8
Bangladesh.....	1	1	1	10	4	1	Francia.....	2	1	1	9	3	8	Mauricio.....	2	1	1	3	-	-
Barbados.....	2	1	1	3	-	2	Gabón.....	2	-	-	11	-	7	Mauritania.....	2	1	1	3	1	1
Belarús.....	2	1	1	4	2	7	Gambia.....	-	-	-	1	-	-	México.....	2	-	1	6	8	8
Bélgica.....	2	1	1	16	3	11	Georgia.....	1	1	-	1	-	-	Mongolia.....	2	-	1	2	2	1
Belice.....	-	-	-	-	-	-	Ghana.....	2	1	1	17	13	14	Montenegro.....	2	-	-	2	-	-
Benin.....	2	1	1	3	-	7	Granada.....	-	-	-	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	3	-	1
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	2	-	1	2	-	1	Grecia.....	1	1	1	7	3	4	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-
Bosnia y Herzegovina.....	-	-	-	-	-	-	Guatemala.....	2	1	1	6	2	2	Namibia.....	2	1	1	4	1	1
Botswana.....	2	1	1	10	3	8	Guinea.....	2	1	1	24	6	11	Nepal.....	-	-	-	1	1	1
Brasil.....	2	-	1	9	7	7	Guinea-Bissau.....	2	-	1	-	-	1	Nicaragua.....	2	1	1	-	-	1
Brunei Darussalam.....	2	-	-	5	-	-	Guinea Ecuatorial.....	-	-	-	1	-	-	Níger.....	2	1	1	26	3	11
Bulgaria.....	1	1	1	3	2	2	Guyana.....	-	-	-	-	-	-	Nigeria.....	2	1	-	13	7	6
Burkina Faso.....	2	-	1	20	3	6	Haití.....	-	1	-	-	-	3	Noruega.....	1	1	-	5	3	6
Burundi.....	-	-	-	1	-	-	Honduras.....	1	1	-	1	1	-	Nueva Zelandia.....	2	1	1	1	2	1
Cabo Verde.....	-	-	-	1	-	-	Hungría.....	1	1	1	6	2	3	Omán.....	1	1	1	9	4	4
Camboya.....	2	1	1	4	-	1	India.....	2	1	1	4	12	14	Países Bajos.....	2	1	1	11	4	12
Camerún.....	2	1	1	2	7	10	Indonesia.....	2	1	1	17	14	13	Pakistán.....	1	1	1	9	1	-
Canadá.....	-	1	1	10	4	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	4	4	6	Palau.....	-	-	-	-	-	-
Chad.....	2	1	1	9	1	4	Iraq.....	1	-	1	4	2	13	Panamá.....	2	1	1	5	3	3
Chequia.....	-	1	1	3	1	3	Irlanda.....	2	1	1	5	-	-	Papua Nueva Guinea.....	-	-	-	-	-	-
Chile.....	1	1	-	6	6	8	Islandia.....	1	1	1	1	-	1	Paraguay.....	1	1	1	2	1	7
China.....	2	1	1	16	7	7	Islas Cook.....	-	-	-	-	-	-	Perú.....	2	1	1	1	4	4
Chipre.....	2	-	-	3	2	3	Islas Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Polonia.....	1	1	1	3	5	4
Colombia.....	2	1	1	5	10	11	Islas Salomón.....	-	-	-	-	-	-	Portugal.....	2	1	-	9	4	5
Comoras.....	-	-	-	-	-	-	Israel.....	1	-	-	3	-	-	Qatar.....	2	-	1	9	4	4
Congo.....	2	-	1	25	8	9	Italia.....	2	1	1	6	-	4	Reino Unido.....	2	1	1	15	1	4
Costa Rica.....	2	1	1	1	-	1	Jamaica.....	1	1	1	4	-	1	República Árabe Siria.....	2	1	1	2	6	5
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	19	8	14	Japón.....	2	1	1	11	3	7	República Centroafricana.....	2	-	1	4	-	4
Croacia.....	2	-	1	3	-	-	Jordania.....	2	1	1	9	-	4	República de Corea.....	-	-	-	7	4	5
Cuba.....	1	1	1	4	1	1	Kazajstán.....	2	1	1	2	-	6	República de Moldova.....	1	-	-	2	-	-
Dinamarca.....	2	1	1	7	2	2	Kenya.....	2	1	1	22	11	14	Rep. Democrática del Congo.....	2	1	1	19	7	5
Djibouti.....	2	1	1	5	1	1	Kirguistán.....	-	-	-	-	-	-	Rep. Democrática Popular Lao.....	1	1	1	3	-	-
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kiribati.....	2	1	1	2	-	-	República Dominicana.....	2	-	1	7	1	13
Ecuador.....	2	-	-	1	-	-	Kuwait.....	2	1	1	3	1	1	República Unida de Tanzania.....	1	1	1	16	3	12
Egipto.....	2	-	1	8	4	12	Lesotho.....	2	1	1	3	-	-	Rumania.....	2	1	1	2	1	4

Total 1) 265 2) 110 3) 121 4) 1002 5) 399 6) 675



Anexo III

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

09.06.2023 14:00:13

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afganistán.....	33.3	0.0	0.0	20.0	Egipto.....	50.0	14.3	23.1	30.0	Letonia.....	40.0	0.0	100.0	50.0	Rumania.....	42.9	33.3	22.2	31.8
Albania.....	66.7	0.0	0.0	28.6	El Salvador.....	54.5	25.0	12.5	34.8	Líbano.....	25.0	0.0	0.0	6.3	Rwanda.....	25.0	0.0	20.0	20.0
Alemania.....	58.8	60.0	50.0	56.7	Emiratos Árabes Unidos.....	37.5	25.0	25.0	33.3	Liberia.....	66.7	0.0	50.0	50.0	Saint Kitts y Nevis.....	50.0	0.0	100.0	50.0
Angola.....	0.0	33.3	50.0	29.4	Eritrea.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Libia.....	25.0	0.0	0.0	21.4	San Marino.....	50.0	33.3	33.3	41.7
Antigua y Barbuda.....	0.0	-	-	0.0	Eslovaquia.....	28.6	25.0	50.0	33.3	Lituania.....	62.5	100.0	100.0	70.0	Santo Tomé y Príncipe.....	0.0	0.0	0.0	0.0
Arabia Saudita.....	46.7	40.0	0.0	34.6	Eslovenia.....	80.0	50.0	100.0	75.0	Luxemburgo.....	16.7	28.6	37.5	28.6	Senegal.....	35.3	0.0	40.0	34.3
Argelia.....	30.8	22.2	7.7	20.0	España.....	63.6	75.0	44.4	60.7	Macedonia del Norte.....	50.0	100.0	0.0	57.1	Serbia.....	33.3	75.0	66.7	53.8
Argentina.....	42.1	33.3	40.0	38.8	Estados Unidos de América.....	47.4	42.9	60.0	48.4	Madagascar.....	50.0	100.0	100.0	60.0	Seychelles.....	100.0	0.0	0.0	40.0
Armenia.....	0.0	-	100.0	25.0	Estonia.....	100.0	100.0	50.0	83.3	Malasia.....	46.2	33.3	7.7	27.6	Sierra Leona.....	14.3	0.0	50.0	18.2
Australia.....	83.3	33.3	66.7	72.2	Eswatini.....	18.2	0.0	33.3	17.6	Malawi.....	27.3	50.0	0.0	29.4	Singapur.....	37.5	20.0	55.6	40.0
Austria.....	70.0	0.0	14.3	38.1	Maldivas.....	30.0	0.0	0.0	16.7	Maldivas.....	75.0	14.3	20.0	31.3	Somalia.....	66.7	0.0	33.3	40.0
Azerbaiyán.....	36.4	30.0	45.5	37.5	Federación de Rusia.....	25.0	50.0	14.3	26.1	Mali.....	20.0	25.0	30.0	22.7	Sudáfrica.....	22.2	40.0	60.0	36.8
Bahamas.....	69.2	66.7	57.1	65.2	Fiji.....	20.0	0.0	0.0	14.3	Malta.....	50.0	16.7	33.3	36.4	Sudán.....	25.0	-	-	25.0
Bahrein.....	33.3	28.6	22.2	28.0	Filipinas.....	38.1	40.0	33.3	37.5	Marruecos.....	40.9	20.0	28.6	34.1	Sudán del Sur.....	40.0	60.0	50.0	47.1
Bangladesh.....	10.0	12.5	33.3	12.9	Finlandia.....	71.4	66.7	75.0	70.6	Mauricio.....	60.0	33.3	0.0	44.4	Suecia.....	63.6	42.9	50.0	54.2
Barbados.....	60.0	100.0	100.0	77.8	Francia.....	47.8	33.3	63.6	50.0	Mauritania.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Suiza.....	47.1	0.0	37.5	36.7
Belarús.....	50.0	0.0	60.0	50.0	Gabón.....	56.3	30.8	6.7	31.8	México.....	50.0	28.6	33.3	37.2	Suriname.....	0.0	-	0.0	0.0
Bélgica.....	52.2	50.0	20.0	40.9	Gambia.....	20.0	-	-	20.0	Mongolia.....	25.0	20.0	25.0	23.1	Tailandia.....	60.7	40.0	28.6	47.4
Benin.....	20.0	100.0	62.5	50.0	Georgia.....	25.0	33.3	33.3	31.3	Montenegro.....	66.7	0.0	0.0	50.0	Tayikistán.....	50.0	0.0	0.0	25.0
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	40.0	0.0	0.0	28.6	Ghana.....	26.3	46.7	13.3	28.6	Mozambique.....	33.3	0.0	0.0	22.2	Togo.....	26.7	22.2	53.8	35.1
Bosnia y Herzegovina.....	100.0	100.0	0.0	66.7	Grecia.....	77.8	18.2	50.0	54.1	Namibia.....	50.0	100.0	50.0	58.3	Tonga.....	100.0	0.0	0.0	50.0
Botswana.....	73.7	25.0	15.4	47.2	Guatemala.....	45.5	20.0	25.0	35.0	Nepal.....	25.0	14.3	21.4	20.0	Trinidad y Tabago.....	86.4	20.0	40.0	68.8
Brasil.....	35.3	12.5	25.0	27.3	Guinea.....	14.8	25.0	23.1	19.2	Nicaragua.....	66.7	33.3	33.3	44.4	Túnez.....	37.5	0.0	11.1	20.0
Brunei Darussalam.....	71.4	0.0	0.0	55.6	Guinea-Bissau.....	50.0	0.0	0.0	20.0	Níger.....	21.4	46.7	13.3	25.9	Turkmenistán.....	20.0	100.0	0.0	28.6
Bulgaria.....	88.9	60.0	0.0	64.7	Guinea Ecuatorial.....	80.0	50.0	0.0	55.6	Nigeria.....	50.0	13.3	13.3	28.0	Türkiye.....	42.9	33.3	0.0	29.8
Burkina Faso.....	21.7	25.0	30.0	24.3	Guyana.....	66.7	0.0	0.0	40.0	Noruega.....	80.0	25.0	75.0	68.2	Ucrania.....	50.0	33.3	60.0	50.0
Burundi.....	50.0	-	0.0	42.9	Haití.....	66.7	0.0	14.3	25.0	Nueva Zelandia.....	66.7	33.3	100.0	63.6	Uganda.....	0.0	28.6	33.3	23.7
Cabo Verde.....	100.0	0.0	100.0	80.0	Honduras.....	60.0	50.0	0.0	50.0	Omán.....	16.7	16.7	0.0	13.0	Uruguay.....	63.6	33.3	50.0	55.6
Camboya.....	14.3	0.0	0.0	9.1	Hungría.....	62.5	100.0	40.0	62.5	Países Bajos.....	47.1	16.7	53.3	44.7	Uzbekistán.....	14.3	50.0	28.6	27.8
Camerún.....	100.0	50.0	21.4	42.9	India.....	30.0	28.6	40.0	33.3	Pakistán.....	6.3	33.3	25.0	15.4	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	42.9	11.1	26.7	25.8
Canadá.....	86.7	83.3	20.0	73.1	Indonesia.....	39.3	53.3	13.3	36.2	Panamá.....	33.3	25.0	25.0	29.4	Viet Nam.....	50.0	66.7	25.0	45.5
Chad.....	41.7	0.0	0.0	26.3	Irán (República Islámica del).....	33.3	16.7	12.5	21.7	Papua Nueva Guinea.....	16.7	100.0	0.0	25.0	Yemen.....	0.0	-	-	0.0
Chequia.....	50.0	100.0	25.0	52.6	Iraq.....	33.3	7.7	13.3	17.5	Paraguay.....	66.7	50.0	28.6	40.9	Zambia.....	33.3	26.7	20.0	26.7
Chile.....	28.6	14.3	38.5	29.4	Irlanda.....	81.8	100.0	50.0	78.6	Perú.....	40.0	60.0	57.1	52.9	Zimbabwe.....	40.9	33.3	50.0	42.4
China.....	50.0	11.1	37.5	37.1	Islandia.....	50.0	50.0	50.0	50.0	Polonia.....	90.0	33.3	16.7	54.5					
Chipre.....	71.4	25.0	25.0	39.1	Israel.....	55.6	50.0	50.0	53.8	Portugal.....	57.1	66.7	37.5	53.6					
Colombia.....	40.0	46.7	35.7	41.0	Italia.....	62.5	20.0	50.0	47.8	Qatar.....	54.5	20.0	40.0	42.9					
Comoras.....	60.0	100.0	50.0	60.0	Jamaica.....	75.0	0.0	50.0	63.6	Reino Unido.....	65.4	0.0	50.0	58.8					
Congo.....	26.7	36.4	35.7	30.9	Japón.....	16.7	40.0	37.5	25.8	República Árabe Siria.....	25.0	0.0	0.0	4.5					
Costa Rica.....	66.7	50.0	50.0	60.0	Jordania.....	27.3	0.0	11.1	18.2	República Centroafricana.....	14.3	50.0	20.0	21.4					
Côte d'Ivoire.....	28.6	40.0	33.3	32.1	Kazajstán.....	40.0	0.0	37.5	31.3	República de Corea.....	27.3	50.0	50.0	40.0					
Croacia.....	50.0	50.0	100.0	58.3	Kenya.....	36.7	57.1	20.0	37.3	República de Moldova.....	100.0	0.0	0.0	55.6					
Cuba.....	50.0	0.0	50.0	40.0	Kirguistán.....	0.0	33.3	0.0	20.0	Rep. Democrática del Congo.....	23.3	33.3	6.7	21.1					
Dinamarca.....	50.0	75.0	40.0	52.4	Kiribati.....	25.0	0.0	0.0	16.7	Rep. Democrática Popular Lao.....	0.0	50.0	50.0	22.2					
Djibouti.....	25.0	50.0	0.0	25.0	Kuwait.....	20.0	0.0	0.0	11.1	República Dominicana.....	33.3	37.5	26.7	31.4					
Ecuador.....	33.3	0.0	0.0	23.1	Lesotho.....	80.0	100.0	0.0	71.4	República Unida de Tanzania.....	40.0	75.0	0.0	28.2					

	G	E	T	Tot
%	42.8	32.6	29.5	36.6





► Actas

2B

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

Fecha: 16 de junio de 2023

Informes relativos a los poderes

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Conferencia.....	3
Seguimiento	3
Djibouti	3
Mauritania	5
República Bolivariana de Venezuela	7
Protestas.....	10
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Antigua y Barbuda	10
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores por el Gobierno de Armenia	11
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús	12
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile por parte de la CAT	15
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile por parte de UNT	17
Protesta relativa a la designación de la delegación de Djibouti	18
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador	20
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de El Salvador	21
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Gambia	23
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau....	23



Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India	25	
Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Liberia	26	
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Namibia	28	
Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua	29	
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Pakistán	30	
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno del Sudán	31	
Protesta relativa a la designación de dos consejeros técnicos de los trabajadores de Togo	32	
Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela por parte de ASI	33	
Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela por parte de CODESA y UNETE	33	
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno del Yemen	33	
Quejas	34	
Queja relativa a una acción o una omisión del Gobierno de Malawi por la que se ha impedido a un delegado o consejero técnico acreditado asistir a la Conferencia	34	
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela	35	
Comunicaciones	37	
Comunicaciones relativas a la composición de la delegación de la Confederación Sindical Internacional	37	
Comunicación relativa a la delegación de Brunei Darussalam	38	
Anexos		
I. Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados	39	
II. Lista de delegados y consejeros técnicos registrados	40	
III. Lista de delegados y consejeros técnicos registrados	41	

Composición de la Conferencia

1. Desde el 9 de junio de 2023, fecha en que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó su primer informe (ILC.111/Actas núm. 2A), no ha habido cambios en el número de Estados Miembros (172) que han acreditado una delegación. Sin embargo, desde entonces, dos Estados Miembro (Estado Plurinacional de Bolivia y Guinea Ecuatorial) ha recuperado el derecho de voto.
2. En total, hay 6 095 personas acreditadas ante la Conferencia (frente a 4 445 en 2022, 4 467 en 2021, 7 661 en 2019 y 6 438 en 2018), de las cuales 4 774 se han inscrito. Entre las personas acreditadas, hay 165 ministros y viceministros.
3. La proporción global de mujeres delegadas y asesoras se mantiene baja (36,5 por ciento). El anexo contiene más detalles sobre la proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones.

Seguimiento

4. Se han sometido a la Comisión tres casos en seguimiento, en virtud del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y con arreglo a una decisión que la Conferencia adoptó en su 110.ª reunión (2022).

Djibouti

5. En su 110.ª reunión (2022), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, con arreglo a los artículos 37, 2) y 34 del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar el seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.110/Acta núm. 2B, párrafo 11). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:
 - a) sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y
 - b) sobre el procedimiento seguido para designar al delegado de los trabajadores y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores, con indicación de las organizaciones consultadas, los criterios aplicados en este empeño, la importancia numérica de dichas organizaciones, la fecha y el lugar de las consultas, así como los nombres de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y los cargos que estas ostentan en dichas organizaciones. Cuando más de una organización reclama para sí una denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.
6. Los poderes de la delegación de Djibouti correspondientes a la presente reunión de la Conferencia fueron depositados mediante el sistema de acreditación en línea el día 25 de mayo de 2023, después de haber sido comunicados a la Oficina por carta de 9 de mayo de 2023. El Gobierno presentó en la secretaría de la Comisión un breve informe fechado el 30 de mayo de 2023.
7. En dicho informe, el Gobierno reitera la información facilitada anteriormente sobre la existencia de tres organizaciones representativas más importantes: la Union générale des



travailleurs djiboutiens (UGTD), la Union djiboutienne du travail (UDT) y la Confédération nationale des employeurs de Djibouti (CNED). Declara que las dos primeras organizaciones —la UGTD y la UDT— y la organización de los empleadores fueron consultadas antes de que se presentasen los poderes de la delegación de Djibouti. Por cartas de 25 de abril de 2023, se invitó formalmente a las tres organizaciones a designar a sus respectivos representantes en la delegación. Por comunicación de 7 de mayo de 2023, la UDT designó a su presidente, Mohammed Youssouf Mohamed, en calidad de consejero técnico de los trabajadores. Por comunicación de 24 de mayo de 2023, la UGTD designó a su secretario general, Sr. Said Yonis Waberi, delegado titular de los trabajadores.

8. En cuanto a las medidas concretamente adoptadas respecto al establecimiento de criterios que permitiesen una representación independiente de los trabajadores en el país, el Gobierno recuerda que, a raíz de su solicitud de asistencia técnica, recibió comentarios técnicos de la OIT sobre un proyecto de decreto relativo a este tema. El Gobierno tendrá próximamente informada a la Oficina acerca de la evolución relativa a este proyecto de texto.
9. *La Comisión toma nota de que el informe del Gobierno es en gran medida similar al presentado el pasado año, aunque menos detallado. La Comisión lamenta que en el informe el Gobierno siga sin dar respuestas satisfactorias a algunas de las cuestiones planteadas por la Conferencia. Como en años anteriores, el Gobierno no trata las alegaciones reiteradas cada año por las organizaciones autoras de las protestas relativas a la duplicación («clonación») de la UDT y la UGTD, así como a la usurpación de sus denominaciones, alegaciones a las que la Comisión ha dado crédito en el pasado. A este respecto, la Comisión observa que cuando la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones examinó la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte del Gobierno, tomó nota con profunda preocupación de lo indicado por la Comisión de Verificación de Poderes el pasado año sobre la situación sindical imperante en Djibouti e instó firmemente al Gobierno a que tomase medidas concretas en un futuro próximo para recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a fin de llevar a cabo una evaluación de la situación del movimiento sindical, con miras a garantizar el desarrollo de sindicatos libres e independientes de conformidad con el Convenio núm. 87 (ILC.111/III(A), página 134).*
10. *La Comisión lamenta una vez más que, pese a observar en la pasada reunión de la Conferencia que se habían registrado algunos progresos respecto a la reforma de la legislación nacional sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (ILC.109/Acta núm. 3C, párrafo 12), en el breve informe presentado este año no se confirme progreso alguno ni se indiquen medidas adicionales en ese sentido.*
11. *La Comisión se muestra preocupada por el carácter contradictorio y dudoso de cierta información que se presenta en el breve informe. En primer lugar, el Gobierno declara que presentó por primera vez los poderes el 9 de mayo de 2023, y que estos incluían al Sr. Said Yonis Waberi de la UGTD en calidad de delegado titular, cuando de hecho no recibió la designación presentada por la UGTD hasta el 25 de mayo de 2023. En segundo lugar, la firma del Sr. Said Yonis Waberi que figura en su carta de designación no coincide con que consta en muchos documentos presentados a la Comisión en reuniones anteriores de la Conferencia. Finalmente, el Gobierno ha acreditado como delegado titular de los trabajadores al secretario general de la UGTD, y como consejero técnico al presidente de la UDT, mientras que en sus cartas de designación las dos organizaciones parecían esperar lo contrario. Además, esas designaciones no parecen ajustarse al sistema de rotación que, según el informe del Gobierno presentado el pasado año a la Comisión, se instauró en 2017.*
12. Tomando además en consideración el examen de la protesta (véanse los párrafos 60 a 63 *infra*), la Comisión estima que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento de



la situación en términos similares a aquellos en que la Conferencia decidió en su última reunión. Por lo tanto, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Djibouti que, para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:

- a) *sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y*
- b) *sobre el procedimiento seguido para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con indicación de las organizaciones consultadas, de los criterios aplicados en este empeño, de la importancia numérica de dichas organizaciones, de la fecha y el lugar de las consultas, y del nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas, y de los cargos que estos ostentan en dichas organizaciones. Cuando más de una organización reclama para sí una denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.*

Mauritania

13. En su 110.^a reunión (2022), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, que se renovasen las medidas de seguimiento de la situación planteada en la protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.110/Actas núm. 2B, párrafo 18). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:
 - a) los progresos realizados en relación con la organización de elecciones a fin de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores;
 - b) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y
 - c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las consultas correspondientes, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.
14. Según se desprende de los poderes depositados el 12 de mayo de 2023, mediante el sistema de acreditación en línea, el delegado de los trabajadores designado para asistir a la reunión de la Conferencia de este año es el secretario general de la Union des travailleurs de Mauritanie, al que acompañan un delegado suplente (el secretario general de la Confédération mauritanienne des travailleurs) y un consejero técnico (el secretario general de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie). El 15 y el 17 de mayo de 2023, el Gobierno acreditó un consejero técnico adicional (el secretario general de la Union générale du Travail et de la Santé en Mauritanie).



15. En el informe que presentó el 7 de junio de 2023 en respuesta a la decisión adoptada por la Conferencia en su última reunión, el Gobierno recuerda que, respecto a los avances registrados en relación con la organización de elecciones, el Gobierno ha adoptado el marco normativo necesario, ha movilizado fondos para las elecciones y ha procurado reunir las opiniones de las centrales sindicales. Sin embargo, la profunda división que existe entre estas ha impedido organizar esas elecciones. El problema se ha visto agravado por el aumento del número de centrales sindicales registradas, de las 44 que había el año pasado a las 48 que existen actualmente. Las 48 organizaciones de trabajadores legalmente constituidas fueron invitadas a una reunión, el 27 de abril de 2023, para determinar la composición de la delegación que debía participar en la Conferencia, pero no hubo consenso entre las 17 centrales sindicales asistentes a la reunión. El Gobierno se vio pues obligado a identificar él mismo las organizaciones de trabajadores que debían estar representadas en la Conferencia. La tarea fue ardua, al no haberse celebrado elecciones para determinar la representatividad, de modo que el Gobierno se basó en los resultados de la encuesta administrativa utilizada para determinar las subvenciones del Gobierno. En dicha encuesta se ponderaban diversos criterios, como el número de delegados sindicales, la antigüedad, la implantación en el territorio nacional, el número de sindicatos profesionales, el número de conflictos colectivos o individuales presentados por las centrales, las afiliaciones internacionales, la existencia de sedes sindicales y el número de empleados permanentes.
16. *La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la situación imperante en Mauritania. Lamenta una vez más que siga sin completarse el proceso destinado a determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores. A este respecto, observa que el Gobierno se comprometió hace ya más de diez años a organizar elecciones sindicales (ILC.101/Actas núm. 4C, párrafo 69) y presentó a la Comisión una hoja de ruta detallada para la celebración de elecciones a finales de 2022, la cual fue aprobada a escala ministerial (ILC.110/Actas núm. 2B, párrafo 15). En virtud del Decreto núm. 156-2014, de 2014, las elecciones profesionales se convirtieron en un requisito necesario para que las centrales sindicales tuvieran la consideración de representativas, pero no se llegaron a organizar elecciones de estas características.*
17. *La Comisión recuerda que, en la última reunión de la Conferencia, el Gobierno destacó cierta evolución de la situación en aras de mejorar el diálogo social y celebrar elecciones. La Comisión toma nota de que este año el Gobierno reitera que se ha instaurado un marco normativo adecuado y se han movilizado fondos para organizar elecciones sindicales. La Comisión toma nota con preocupación de que el Gobierno sigue escudándose en lo que describe como un imparable aumento del número de centrales sindicales profundamente divididas entre sí. Insta al Gobierno a que cumpla su compromiso de organizar elecciones a la mayor brevedad posible para que se determine la representatividad de las centrales sindicales, y espera que este proceso concluya a tiempo para la designación de la delegación de los trabajadores que haya de participar en la próxima reunión de la Conferencia.*
18. En lo relativo a los criterios que el Gobierno aplicó para determinar las organizaciones de trabajadores más representativas, la Comisión toma nota una vez más de que son distintos de aquellos previstos en el Decreto núm. 156-2014 y de que algunos despiertan dudas, por ejemplo, sobre cómo pudo determinarse el número de delegados sindicales —que representan un 25 por ciento de la evaluación— si hace por lo menos diez años que no se celebran elecciones sindicales. Además, el Gobierno no indica si las organizaciones de trabajadores fueron consultadas sobre la fijación de esos criterios y su aplicación con miras a la designación de la delegación de los trabajadores de Mauritania, y no presenta los resultados de su aplicación para este año.
19. Considerando, por una parte, las dudas que subsisten en torno a estas designaciones y, por otra parte, los compromisos contraídos por el Gobierno, la Comisión considera que la situación justifica



la renovación de las medidas de seguimiento en términos análogos a los que la Conferencia decidió en sus dos últimas reuniones. Por tanto, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Mauritania que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:

- a) los progresos realizados en relación con la organización de elecciones a fin de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores;*
- b) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y*
- c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las consultas correspondientes, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.*

República Bolivariana de Venezuela

20. En su 110.^a reunión (2022), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, que se renovasen las medidas de seguimiento de la situación planteada en la protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.110/Actas núm. 2B, párrafo 26). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:
 - a) las medidas adoptadas por el Gobierno para obtener pruebas objetivas acerca de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, y
 - b) el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación.
21. En su informe, presentado el 18 de mayo de 2023, el Gobierno facilitó los datos de afiliación obtenidos del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) acerca de seis organizaciones de trabajadores. Indicó que la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP) seguía siendo la organización más representativa, al comprender 34 federaciones afiliadas y aglutinar 1 311 988 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización del Registro, de 30 de mayo de 2022. Le seguían la Alianza Sindical Independiente (ASI), con un total de 15 organizaciones afiliadas y 129 938 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 31 de mayo de 2022; la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA), con 10 organizaciones sindicales afiliadas y 1 829 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 9 de junio de 2021; la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), con 25 organizaciones sindicales afiliadas y 574 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 5 de junio de 2018; la Confederación General de Trabajadores (CGT), con 6 organizaciones afiliadas y 37 trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con su última actualización, de 29 de abril de 2005, y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), con una organización sindical



afiliada y un total de siete trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 16 de mayo de 2003.

22. Como en años anteriores, el Gobierno indicó que los datos aportados por el RNOS no estaban, en muchos casos, actualizados. A este respecto, el Gobierno reiteró que la mayoría de las organizaciones sindicales no se apegaban a lo establecido en el artículo 388 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en cuya virtud las organizaciones sindicales están obligadas a remitir dentro de los tres primeros meses de cada año civil la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, así como la información relativa a su administración interna. Este año, mediante una circular, el Gobierno ha vuelto a prorrogar en 60 días el lapso para el registro anual y la actualización de los datos de las organizaciones sindicales. Con todo, algunas organizaciones no procedieron a esa actualización. El Gobierno destacó que, entre otros métodos objetivos y verificables utilizados a los fines de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores, figuraban la revisión del número de negociaciones colectivas y el número de contratos colectivos firmados. Con respecto a las organizaciones que promovieron esos contratos, se pudo constatar que la CBST-CCP era la organización que había promovido el mayor número de convenciones colectivas firmadas.
23. En su informe, el Gobierno también detalló las distintas iniciativas que había tomado para designar la delegación de los trabajadores que debía participar en la presente reunión de la Conferencia. Indicó que había remitido una comunicación a todas las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (CBST-CCP, ASI, CTV, CGT, CODESA y UNETE), exhortándolas a presentar una propuesta para conformar la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia. Posteriormente, se invitó a la CBST-CCP, la ASI, la CGT, y la CTV a una reunión relativa al orden del día de la Conferencia y a la designación de la delegación. Después de un recordatorio que se envió a todas las organizaciones de trabajadores para insistir en la necesidad de que se lograra un consenso sobre la designación de la delegación de los trabajadores, la CBST-CCP envió una propuesta en la que sugería que el delegado titular y el delegado suplente de los trabajadores procediesen de sus filas, y que la mitad de los consejeros técnicos restantes procediesen de la ASI, la CGT y la CTV. Se recibieron además propuestas separadas de la ASI, la CGT, CODESA, la CTV y UNETE. El Gobierno conformó la delegación de los trabajadores sobre la base de una propuesta recibida de la CBST-CCP, que incluía representantes de la ASI, la CGT y la CTV, es decir, de las organizaciones que habían participado en el foro de diálogo social.
24. A este respecto, el Gobierno recordó nuevamente que había solicitado de manera continua y reiterada a la Oficina asistencia técnica sobre la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras. Resaltó que había vuelto a reiterar su solicitud durante la discusión que el Consejo de Administración dedicó, en marzo de 2023, al informe sobre la evolución relativa al foro de diálogo social y a la puesta en práctica por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del plan de acción acordado a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 26, 87 y 144 (véase [GB.347/INS/PV](#), párrafo 581). Esa asistencia debía contribuir no solo a mejorar los criterios y métodos utilizados para la conformación de las delegaciones tripartitas en las reuniones de la OIT, sino también para mejorar el diálogo social dentro del país.
25. *La Comisión toma nota de que la delegación de los trabajadores conformada para asistir a la presente reunión de la Conferencia fue designada sobre la base de una propuesta recibida de la CBST-CCP. Aunque, aparte del delegado titular, del delegado suplente y de los consejeros técnicos de los trabajadores, procedentes de la CBST-CCP, la delegación de los trabajadores también comprende representantes de la ASI, la CGT y la CTV, la inclusión de estos últimos no parece resultar*



de un acuerdo sellado entre las organizaciones interesadas. Además, pese a las propuestas recibidas de CODESA y UNETE, no se han incluido representantes de estas organizaciones en la delegación de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que la delegación de los trabajadores solo incluye representantes de las organizaciones de trabajadores que participaron en el foro de diálogo social.

26. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno mantuvo tres reuniones presenciales del foro de diálogo social, celebradas con la participación de la OIT. CODESA y UNETE, las dos organizaciones de trabajadores que no participaron del consenso sobre la aprobación del plan de acción adoptado en la primera reunión del foro, mantenida en abril de 2022, y que presentaron una protesta relativa a la designación de la delegación de la República Bolivariana de Venezuela en la última reunión de la Conferencia (véanse [GB.347/INS/13 \(Rev. 1\)](#) y [GB.347/INS/PV](#)), alegaron que no habían sido invitadas a la segunda reunión presencial del foro, mantenida en septiembre de 2022, y que su participación en el diálogo social se había subordinado a que firmaran el plan de acción adoptado en abril de 2022 (véanse [GB.346/INS/12 \(Rev. 1\)](#), párrafo 9, y [GB.347/INS/13 \(Rev. 1\)](#), párrafo 31). Además, la Comisión toma nota de que en su propuesta de conformación de la delegación de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia, la ASI indicó que la cuestión de la representatividad no se había tratado aún en el foro de diálogo social, como lo confirmaba la ausencia de referencia al tema en los últimos informes que la Oficina había presentado al Consejo de Administración en relación con el foro de diálogo social (véanse [GB.347/INS/13 \(Rev. 1\)](#) y [GB.346/INS/12 \(Rev. 1\)](#)).
27. La Comisión reitera nuevamente que, cuando en un país coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las que son más representativas. No obstante, aunque el Gobierno y las organizaciones interesadas deberían poner todo su empeño en alcanzar este acuerdo, y aunque las opiniones de los empleadores y de los trabajadores del país puedan estar representadas mejor por una pluralidad de organizaciones, esa pluralidad no ha de ser unilateralmente impuesta por el Gobierno. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios objetivos y verificables, qué organización tiene mayor representatividad.
28. En lo que respecta a la representatividad, la Comisión recuerda que la comisión de encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) recomendó con carácter específico, en consulta con las organizaciones representativas, «el establecimiento, con la asistencia de la OIT, de criterios objetivos, verificables y plenamente respetuosos de la libertad sindical para determinar la representatividad tanto de organizaciones de empleadores como de trabajadores» ([Informe de la comisión de encuesta](#), párrafo 497, 2), iv)). A este respecto, la Comisión toma nota de que el Consejo de Administración ha solicitado al Director General «que siga colaborando con el Gobierno y los interlocutores sociales de la República Bolivariana de Venezuela respecto de la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 26, 87 y 144 en la legislación y en la práctica, y que le presente en su 349.ª reunión (noviembre de 2023) un nuevo informe sobre toda evolución en relación con lo anterior» (véase [GB.347/INS/13 \(Rev. 1\)](#), párrafo 33, c)).
29. Ante la falta de progreso manifiesto en relación con la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores en el país, la Comisión considera aún necesario seguir examinando automáticamente esta cuestión en la próxima reunión de la Conferencia mediante la renovación de



las medidas de seguimiento. En consecuencia, recomienda por unanimidad a la Conferencia que solicite al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con los documentos pertinentes sobre:

- a) las medidas adoptadas por el Gobierno para obtener pruebas objetivas acerca de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, y*
- b) el procedimiento seguido para lograr un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.*

Protestas

- 30.** La Comisión ha recibido y examinado 20 protestas, relativas tanto a los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia, según figuran en la Lista provisional revisada de las delegaciones publicada el 5 de junio de 2023, y la Lista provisional revisada de las delegaciones de 3 de junio de 2022, como a las delegaciones incompletas. La Comisión ya ha examinado todas las protestas recibidas, las cuales se indican a continuación.

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Antigua y Barbuda

- 31.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Antigua y Barbuda. La CSI alega que este Gobierno no ha cumplido sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicita por tanto que la Comisión rechace y retire los poderes de esta delegación ante la Conferencia.
- 32.** La Comisión lamenta que, pese a la solicitud que le envió, el Gobierno no haya respondido a la protesta.
- 33.** La Comisión toma nota de que el Gobierno procuró acreditar una delegación completa para las tres últimas reuniones de la Conferencia (110.ª (2022), 109.ª (2021) y 108.ª (2019)), mientras que no había acreditado delegación alguna para las reuniones 107.ª (2018) y 106.ª (2017). La Comisión insta firmemente al Gobierno a que siga realizando verdaderos esfuerzos y vele por la acreditación de delegaciones tripartitas completas para las futuras reuniones de la Conferencia. A este respecto, la Comisión no puede menos de recalcar que, de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, el Gobierno queda obligado a designar una delegación tripartita ante la Conferencia, obligación que no ha cumplido. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.
- 34.** Respecto a la solicitud de la CSI de que se rechacen y retiren los poderes de esta delegación, la Comisión recuerda que ni la Constitución de la OIT ni el Reglamento de la Conferencia facultan a esta última para invalidar los poderes de una delegación incompleta, por lo que la Comisión no puede proponer esta medida.



Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores por el Gobierno de Armenia

35. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el presidente de la Unión de Empleadores de Armenia (RUEA), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores por el Gobierno de Armenia. Según se desprende de la protesta y de las comunicaciones anteriormente dirigidas a la Comisión, el Gobierno ha rechazado la designación presentada por la RUEA para la conformación de la delegación tripartita nacional, después de acreditar inicialmente al presidente de la RUEA como delegado de los empleadores. En consecuencia, el Gobierno se negó a abonar los gastos de viaje del presidente de la RUEA para que participase en la Conferencia. El autor de la protesta recuerda que la RUEA ha suspendido su cooperación con el Gobierno, para poner de relieve el poco diálogo social que existe en el país a causa del Gobierno. La RUEA señala en particular que el Gobierno solo convocó una reunión del órgano consultivo nacional tripartito cuando el Gobierno lo presidía, en 2020-2021, y que el Gobierno no ha promovido el diálogo social en el país. Esta suspensión de la cooperación por parte de la RUEA —respecto a la cual el Gobierno no se ha pronunciado al cabo de un año, pese a invocarla ahora para rechazar los poderes de la RUEA— no guarda relación con la OIT ni con la Conferencia. El autor de la protesta recuerda además que la RUEA es una organización activa que promueve el diálogo social. El autor de la protesta impugna por tanto la ausencia de representación de los empleadores en la delegación nacional.
36. En una comunicación escrita dirigida a la comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explica que si se retiró la designación del presidente de la RUEA en calidad de delegado de los empleadores es porque esta organización había suspendido su cooperación con el Gobierno en todos los espacios nacionales e internacionales, incluida la OIT. Esta suspensión se anunció en una carta de 30 de agosto de 2022, firmada por el presidente de la RUEA; un año después, la RUEA no ha atendido las solicitudes del Gobierno para celebrar consultas en relación con los proyectos de memorias nacionales sobre la aplicación de los convenios de la OIT o de otros textos legales. Además, la RUEA no se mostró cooperativo en 2021-2022, periodo en que presidió la comisión tripartita de la República, que es el órgano consultivo tripartito del país constituido mediante el acuerdo colectivo tripartito de la República. El Gobierno indica que procura cooperar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en particular la RUEA y la Confederación de Sindicatos de Armenia, así como con las demás organizaciones que representan los intereses de los empleadores. El Gobierno observa que no es posible incluir representantes de esas organizaciones en la delegación porque la RUEA es la única organización de empleadores parte en el acuerdo colectivo de la República.
37. *La Comisión toma nota de que el Gobierno acreditó inicialmente, el 3 de mayo de 2023, una delegación tripartita completa para que participase en la Conferencia, la cual incluía al presidente de la RUEA, y de que el 26 de mayo de 2023 informó a la secretaria de la Comisión de Verificación de Poderes de su intención de retirar al presidente de la RUEA de la delegación, lo cual se hizo oficialmente el 8 de junio de 2023. La Comisión también toma nota de que, si bien el autor de la protesta seguía siendo el delegado de los empleadores cuando se presentó la protesta, su acreditación se había retirado y él ya no figuraba en la [Lista revisada de delegaciones](#) publicada el 9 de junio de 2023. En estas condiciones, la Comisión considera que la protesta es admisible.*
38. *La Comisión toma nota de que el Gobierno no cuestiona el carácter de organización más representativa de la RUEA, que representó a los empleadores en las tres últimas reuniones de la Conferencia; tan solo señala que si retiró la designación del presidente de la RUEA fue porque esta organización se negaba a cooperar con él. La Comisión observa preocupado que el diálogo social*



parece verse comprometido en el país. Sin embargo, la Comisión no considera que los motivos invocados por el Gobierno justifiquen el retiro del delegado de los empleadores designado ante la Conferencia. De hecho, el Gobierno no ha mostrado que consultó a la RUEA antes de la designación ante la Conferencia — pese a afirmar en el formulario de acreditación, fechado el 3 de mayo de 2023—, que realizó estas consultas. Tan solo parece haber supuesto, basándose en una carta escrita un año antes, que la RUEA no pensaba participar en la Conferencia. Además, al quedar enterado de la protesta, el Gobierno debería haber caído en cuenta de que la RUEA tenía la intención de participar en la Conferencia y debería haber solicitado que su presidente fuera nuevamente acreditado, cosa que no hizo.

- 39.** *La Comisión subraya que, como Miembro de la OIT, el Gobierno queda obligado por el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT a designar una delegación tripartita ante la Conferencia, pero que no ha cumplido esta obligación. Al enviar una delegación carente de delegado de los empleadores, el Gobierno priva a los empleadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este, amén de privar a los trabajadores del país del derecho de ejercer su derecho a voto. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. Con todo, la Comisión señala que el Gobierno sí acreditó una delegación completa en las tres reuniones anteriores de la Conferencia (110.ª (2022), 109.ª (2021) y 108.ª (2019)). La Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que vuelva a cumplir sus obligaciones previstas en la Constitución de la OIT y vele por la acreditación de delegaciones tripartitas completas para las futuras reuniones de la Conferencia.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús

- 40.** La Comisión de Verificación de Poderes ha recibido una protesta relativa a los poderes de la delegación de Belarús, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI). En ella se alega que el Gobierno no designó la delegación de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los delegados enviados a la Conferencia deben ser representantes genuinos de los interlocutores sociales y haber sido designados de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas del país. La organización autora de la protesta alega que el delegado titular y el delegado suplente de los trabajadores, así como 6 de los 13 consejeros técnicos de los trabajadores, proceden de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), organización que no representa de manera genuina y auténtica los trabajadores de Belarús, amén de no ser independiente del Gobierno. Según la CSI, la única confederación sindical independiente que existe en el país es el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), que reúne un total de 10 000 miembros de cuatro sindicatos afiliados. Sin embargo, a raíz de la reciente embestida del Gobierno para destruir los sindicatos independientes, el BKDP ha dejado de formar parte de los órganos nacionales tripartitos, como por ejemplo el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales (NCLSI) y el Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, constituidos de conformidad con las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. En 2022, el Tribunal Supremo pronunció una serie de decisiones con miras al cese de las actividades del BKDP y de otros cuatro sindicatos importantes, y varios dirigentes y activistas del BKDP fueron detenidos y condenados a penas de prisión.
- 41.** La organización autora de la protesta alega que los dirigentes de la FPB participaron en la supresión de las protestas de los trabajadores en las empresas y contribuyeron activamente al procesamiento de los dirigentes del BKDP. Remite a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su informe presentado en la última reunión de la Conferencia ([ILC.110/III\(A\)](#), página 118), en el que dicha



Comisión tomó nota, respecto a la exigencia del Presidente de establecer sindicatos en todas las empresas privadas para 2020 a petición de la FPB, de que, entre otras cosas, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia «[había] inst[ado] enérgicamente al Gobierno a abstenerse de cualquier injerencia en el establecimiento de sindicatos en las empresas privadas» y «de mostrar favoritismo hacia algún sindicato particular en las empresas privadas». La CSI también se refiere a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en su último informe sometido a la presente reunión de la Conferencia (ILC.111/III(A), página 122), en el que deplora que «18 años [después del informe de la comisión de encuesta], el curso de los últimos acontecimientos indique un retroceso constante, ya que prácticamente ha desaparecido todo espacio para la existencia segura de un movimiento sindical independiente en Belarús» e insta al Gobierno a que «desista de su política de destrucción del movimiento sindical independiente y de silenciamiento de las libres opiniones de los trabajadores». La CSI también observa que, en marzo de 2023, el Consejo de Administración aprobó, con miras a su adopción en la presente reunión de la Conferencia, un proyecto de resolución acerca de las medidas previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, además de otras medidas destinadas a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 98 (véase GB.347/INS/14 (Rev. 1)).

42. La CSI solicita a la Comisión que invalide los poderes de la delegación de los trabajadores de Belarús, toda vez que esta carece de representatividad y autenticidad.
43. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indica que la FPB es la única asociación de sindicatos activa en el país, y que tiene más de cuatro millones de afiliados, aglutinados en 15 sindicatos de ámbito sectorial. Además de la FPB, en el país se hallan registrados los sindicatos siguientes: el Sindicato de Ciudadanos Empresarios y Trabajadores de la Ciudad de Minsk; el Sindicato de Trabajadores del Comité Olímpico Nacional; el Sindicato de Trabajadores de la sociedad por acciones «Dirección Unida de Bienes en Construcción»; el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Producción Unitaria «Zapad-transnefteprodukt»; el Sindicato de Trabajadores de la Sociedad de Responsabilidad Limitada «KOMPO», y otros cuatro sindicatos cada uno de los cuales actúa en el seno de una organización específica. Sin embargo, la FPB es la organización de trabajadores más representativa con arreglo al artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. Esta es la razón por la cual el Gobierno solicitó a la FPB que designase a sus representantes a fin de que integrasen la delegación de los trabajadores que participa en la presente reunión de la Conferencia, cosa que hicieron, de manera independiente, libre y sin injerencia del Gobierno. El Gobierno ha designado la delegación de los trabajadores sobre la base de la información que recibió de la FPB.
44. Respecto a la cuestión de la representatividad, el Gobierno explica que, de conformidad con la Ley de Sindicatos, la FPB lleva a cabo sus actividades de manera independiente, en virtud de sus propios estatutos. Sus actividades, que incluyen la participación activa en el diálogo social, los procesos de negociación colectiva y la protección de los derechos de los trabajadores, no son financiadas ni controladas por el Gobierno. Este insiste en el papel que la FPB y sus organizaciones afiliadas desempeñan en la concertación de un número elevado de convenios colectivos que ofrecen a los trabajadores garantías sociales y laborales adicionales con arreglo a la Ley. En su calidad de copresidente del NCLSI, el presidente de la FPB firmó, es verdad, el acuerdo general en nombre de los trabajadores. A este respecto, el Gobierno destaca la comunicación dirigida por la Confederación General de Sindicatos radicada en Moscú a la Comisión de Asuntos Generales de la presente reunión de la Conferencia para manifestar su desacuerdo respecto al proyecto de resolución acerca de las medidas previstas en el artículo



33 de la Constitución de la OIT, todas ellas encaminadas a lograr que el Gobierno de Belarús cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta en relación con los Convenios núms. 87 y 98, y para encomiar la actuación de la FPB en su afán por proteger los derechos laborales y los legítimos intereses socioeconómicos de los trabajadores como una de las mejores de los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). El Gobierno considera que la protesta debería ser rechazada, por carecer de fundamento y obedecer a motivos políticos.

45. *La Comisión recuerda que el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT obliga al Gobierno a celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores más representativas. En virtud de la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente Internacional de Justicia, las organizaciones que son más representativas a estos efectos son aquellas que mejor representan a los empleadores y a los trabajadores respectivamente. El número de afiliados no es el único criterio para juzgar el carácter representativo de las organizaciones, pero constituyen un factor importante. En igualdad de condiciones, las organizaciones que tengan más afiliados serán las más representativas. En términos de afiliación, apenas cabe duda de que la FPB sea la organización de trabajadores más numerosa del país. Respecto al BKDP, que en su día fue miembro del NCLSI y del Consejo tripartito, la Comisión toma nota de que, según las observaciones formuladas por la CEACR en su último informe, sometido a la presente reunión de la Conferencia, en relación con la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ILC.111/III(A), página 122), dicha organización dejó de operar en el país después de haber sido disuelta por la Corte Suprema. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CEACR observó que los acontecimientos recientes habían generado la desaparición de «todo espacio para la existencia segura de un movimiento sindical independiente en Belarús» e instó al Gobierno a que «desista de su política de destrucción del movimiento sindical independiente y de silenciamiento de las libres opiniones de los trabajadores». La Comisión también toma nota de las observaciones de la CEACR en el sentido de que la FPB gozaba del apoyo expresado públicamente por parte de las autoridades del Estado al nivel más alto y que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia ya había instado al Gobierno, con la mayor firmeza, que se abstuviera de mostrar favoritismo hacia algún sindicato particular en las empresas privadas (idem, páginas 120 y 121).*
46. *La Comisión observa que la cuestión planteada en la protesta se refiere a graves violaciones de los principios de la libertad sindical que ya se están examinando en los órganos de control de la OIT competentes, en particular el Comité de Libertad Sindical (CLS). Si bien este tipo de cuestiones no entra en el ámbito del mandato de la Comisión, de conformidad con su jurisprudencia, nada impide que, a la hora de tratar las alegaciones de incumplimiento del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, esta tome en consideración las conclusiones de los órganos de control de la OIT competentes para examinar las cuestiones relativas a la libertad sindical. En efecto, cuando se introdujo la posibilidad (hoy contemplada en el artículo 32(6) del Reglamento de la Conferencia) de que la Comisión de Verificación de Poderes remitiese al CLS las cuestiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, se dio claramente por sentado que, si la Comisión debiese volver a examinar, en una reunión posterior de la Conferencia, una protesta basada en idénticas circunstancias, y el CLS hubiera examinado la cuestión planteada, la Comisión podría basarse en las conclusiones de este último para formular sus propias conclusiones acerca del cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT (GB.288/LILS/4, párrafo 19). La Comisión toma nota de que, en el primer caso en que la Comisión utilizó esta posibilidad, declaró que el requisito de consulta y acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, en virtud del artículo 3,5) de la Constitución de la OIT, solo se podía cumplir si las organizaciones consultadas eran organizaciones de trabajadores genuinas, libres e independientes del Gobierno (CIT.99/Actas Provisionales 5C, párrafo 60).*



47. *Con base en las conclusiones de los órganos de control de la OIT, antes citadas, la Comisión no está convencida de que la FPB sea una organización de trabajadores libre e independiente, ni de que sea la que mejor representa a los trabajadores de Belarús. Si bien, por tanto, duda seriamente de que la designación de la delegación de los trabajadores se haya efectuado en cumplimiento del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, no recomienda la invalidación de los poderes de la delegación de los trabajadores este año, con la esperanza de que el Gobierno cumpla sin demora y de buena fe las solicitudes y recomendaciones de los órganos de control de la OIT y garantice, así, que la delegación de los trabajadores que envíe a la próxima reunión de la Conferencia sea designada de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, genuinas e independientes. Alberga esta esperanza ante la adopción, en la presente reunión de la Conferencia, de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT destinadas a lograr que Belarús cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta en relación con los Convenios núms. 87 y 98.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile por parte de la CAT

48. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Central Autónoma de Trabajadores y trabajadoras de Chile (CAT), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile. La organización autora de la protesta alega que, pese a las recomendaciones anteriores de la Comisión de Verificación de Poderes, la delegación de los trabajadores ha sido designada unilateralmente por el Gobierno, sin consultar a la CAT ni a otras organizaciones de trabajadores legalmente reconocidas. Sostiene que la lógica del Gobierno consistente en utilizar la importancia numérica como criterio principal para determinar la representatividad no es válido, ya que en Chile no existe un registro de afiliados a cada organización sindical. Antes bien, la organización autora de la protesta considera que es el número de trabajadores que participan en las elecciones internas de cada organización el que refleja con precisión la importancia numérica de estas. También afirma que las elecciones internas de la organización designada, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), quedaron desvirtuadas por alegaciones de anomalías y la participación de tan solo 32 000 trabajadores, menor que el número de 35 277 miembros que participaron en la elección de la dirección de la central. La CAT sostiene además que, en el pasado, se utilizaron criterios además de la representatividad para la designación de la delegación de los trabajadores y que en delegaciones anteriormente enviadas a la Conferencia ya se incluyeron representantes de diferentes organizaciones de trabajadores en calidad de consejeros técnicos. Con todo, en los últimos años, el Gobierno discriminó a la CAT por no estar alineada con ningún partido político. Finalmente, la CAT sostiene que la actitud del Gobierno vulnera los convenios de la OIT y solicita que se rechace la designación de la delegación de los trabajadores.
49. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno subraya que la designación de la delegación de los trabajadores se efectuó de conformidad con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. El Gobierno indica que la CUT es la central que se considera como la organización de trabajadores más representativa del país, según la información oficial relativa a su afiliación. Facilita documentos en los que se aclara que la CUT cuenta con 460 504 afiliados, mientras que la CAT y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) reúnen 25 233 y 8 561 afiliados respectivamente. El Gobierno declara que en 2023 mantuvo una reunión con la dirección de la UNT, dos reuniones con la CAT y una con la CUT, para explicar con detalle los criterios fijados en la reglamentación de la OIT y las decisiones de sus órganos para la designación de la delegación de los trabajadores. Se informó a las tres organizaciones de que, si no podía lograrse un acuerdo sobre la composición de la delegación



de los trabajadores ante la Conferencia, el Gobierno aplicaría criterios objetivos como la importancia numérica para designar esa delegación. El Gobierno recuerda su afán por alentar a la CUT a que alcanzase un acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas y por que se designase una delegación de los trabajadores plural que incluyese la dirección de las organizaciones de trabajadores más representativas. En apoyo de esta afirmación, presenta dos comunicaciones enviadas a la CUT, con fecha 20 de abril de 2023, en las que el Gobierno expresa el deseo de que se logre un acuerdo e invita a la central a considerar la composición de una delegación de los trabajadores de Chile que tome en consideración la diversidad de organizaciones de trabajadores existentes en el país. El Gobierno subraya que, al abstenerse de imponer una pluralidad en la delegación de los trabajadores, actuó de conformidad con la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922 y la jurisprudencia de la Comisión de Verificación de Poderes.

50. *La Comisión recuerda que, según la opinión consultiva núm. 1 de la CPJI, de 1922, y la subsiguiente jurisprudencia de la Comisión, en un país pueden coexistir varias organizaciones más representativas. Cuando es el caso, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. El delegado de los empleadores y el de los trabajadores representan, respectivamente, a todos los empleadores y trabajadores de un país, y no solo a las organizaciones de la que proceden.*
51. *Por tanto, cuando en un país coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las más representativas. No obstante, aunque el Gobierno y las organizaciones interesadas deberían poner todo su empeño en alcanzar ese acuerdo, y si bien una pluralidad de organizaciones debería representar mejor las opiniones de los empleadores y los trabajadores en un país, esa pluralidad no puede ser impuesta por el Gobierno. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios objetivos y verificables, qué organización, o grupo de organizaciones que presentan una propuesta común, tiene mayor representatividad. El delegado y los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores deberán ser elegidos de acuerdo con esa mayoría más representativa. A este respecto, si bien la importancia numérica no era el único elemento indicativo de la representatividad y podían tomarse en consideración otros criterios, en igualdad de condiciones debía considerarse que la organización más numerosa o el grupo de organizaciones más numeroso debía ser el más representativo.*
52. *La Comisión toma nota de que el Gobierno y la CAT han enviado información divergente respecto a la importancia numérica de las organizaciones más representativas. Observa, con todo, que el Gobierno ha facilitado suficientes pruebas de que, hoy día, la CUT sigue siendo la organización de trabajadores más representativa del país. Las comunicaciones del Gobierno dirigidas a la CUT también indican que aquel no ha escatimado esfuerzos en fomentar un acuerdo entre las centrales de trabajadores para que designasen la delegación y que, ante la imposibilidad de lograr este acuerdo, el Gobierno debió apoyarse en la designación de la organización más representativa. Por tanto, la Comisión no dispone de elementos que le permitan cuestionar que el Gobierno cumplió sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*
53. *La Comisión celebra el afán del Gobierno por fortalecer el diálogo social y ampliar la representatividad de sus delegaciones.*



Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile por parte de UNT

54. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile. La organización autora de la protesta alega que, al igual que en la anterior reunión de la Conferencia, el Gobierno no ha considerado todas las organizaciones representativas a partir del momento en que ha conformado la delegación de los trabajadores con miembros de una sola central. Afirma que la representación exclusiva de una central ante la Conferencia tiene por efecto vulnerar el derecho de la UNT de participar en la plataforma donde el sindicalismo coordina la acción política, limitar la libertad de los trabajadores de ser representados según sus valores y sensibilidades y fomentar divisiones internas entre las distintas centrales de trabajadores del país.
55. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno subraya que la designación de la delegación de los trabajadores se efectuó de conformidad con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. El Gobierno aclara que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) es la central que se considera como la organización de trabajadores más representativa del país, según la información oficial relativa a su afiliación. El Gobierno declara que en 2023 mantuvo una reunión con la dirección de la UNT, dos reuniones con la CAT y una con la CUT, para explicar con detalle los criterios fijados en la reglamentación de la OIT y las decisiones de sus órganos para la designación de la delegación de los trabajadores. Se informó a las tres organizaciones de que, si no podía lograrse un acuerdo sobre la composición de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, el Gobierno aplicaría criterios objetivos como la importancia numérica para designar esa delegación. El Gobierno recuerda su afán por alentar a la CUT a que alcanzase un acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas y por que se designase una delegación de los trabajadores plural que incluyese la dirección de las organizaciones de trabajadores más representativas. En apoyo de esta afirmación, presenta dos comunicaciones enviadas a la CUT, con fecha 20 de abril de 2023, en las que el Gobierno expresa el deseo de que se logre un acuerdo e invita a la central a considerar la composición de una delegación de los trabajadores de Chile que tome en consideración la diversidad de organizaciones de trabajadores existentes en el país. El Gobierno subraya que, al abstenerse de imponer una pluralidad en la delegación de los trabajadores, actuó de conformidad con la opinión consultiva de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI) de 1922 y la jurisprudencia de la Comisión de Verificación de Poderes.
56. *La Comisión recuerda que, según la opinión consultiva núm. 1 de la CPJI, de 1922, y la subsiguiente jurisprudencia de la Comisión, en un país pueden coexistir varias organizaciones más representativas. Cuando es el caso, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. El delegado de los empleadores y el de los trabajadores representan, respectivamente, a todos los empleadores y trabajadores de un país, y no solo a las organizaciones de que proceden.*
57. *Por tanto, cuando en un país coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las más representativas. No obstante, aunque el Gobierno y las organizaciones interesadas deberían poner todo su empeño en alcanzar ese acuerdo, y si bien una pluralidad de organizaciones debería representar mejor las opiniones de los empleadores y los trabajadores en un país, esa pluralidad no puede ser impuesta por el Gobierno. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios*



objetivos y verificables, qué organización, o grupo de organizaciones que presentan una propuesta común, tiene mayor representatividad. El delegado y los consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores deberán ser elegidos de acuerdo con esa mayoría más representativa. A este respecto, si bien la importancia numérica no es el único elemento indicativo de la representatividad y pueden tomarse en consideración otros criterios, en igualdad de condiciones debe considerarse que la organización más numerosa o el grupo de organizaciones más numeroso debe ser el más representativo.

58. *La Comisión toma nota de que ni la UNT ni el Gobierno cuestionan que la CUT sigue siendo la organización de trabajadores más representativa del país. Tampoco se cuestiona que el Gobierno no escatima esfuerzos por fomentar un acuerdo entre las centrales de trabajadores para que designasen la delegación y que, ante la imposibilidad de este acuerdo, el Gobierno debió apoyarse en la designación de la organización más representativa. Por tanto, la Comisión no dispone de elementos que le permitan cuestionar que el Gobierno cumplió sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*
59. *La Comisión celebra el afán del Gobierno por fortalecer el diálogo social y ampliar la representatividad de sus delegaciones.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de Djibouti

60. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de trabajadores de Djibouti presentada por el Sr. Adan Mohamed Abdou, secretario general de la Union djiboutienne du travail (UDT), y el Sr. Kamil Diraneh Hared, secretario general de la Union générale des travailleurs djiboutiens (UGTD). Los autores de la protesta alegan que el Gobierno ha vuelto a designar, una vez más, para que participen en la presente reunión de la Conferencia, a representantes de sindicatos falsos, y sigue usurpando las denominaciones de la UDT y la UGTD. Sostienen que esta situación evidencia que el Gobierno sigue desoyendo las conclusiones reiteradas de la Comisión. Se refieren una vez más a un compromiso, aún pendiente, del Gobierno de respetar las recomendaciones de la Conferencia y de los interlocutores tripartitos de la OIT. Los autores de la protesta solicitan a la Comisión que adopte una decisión eficaz y definitiva sobre la delegación de los trabajadores de Djibouti.
61. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Ministro de Trabajo, Formalización y Protección Social señala que la protesta contiene, una vez más, una referencia incorrecta al título del Ministro de Trabajo, lo cual demuestra que los firmantes no están en contacto con la realidad social de Djibouti. El Gobierno explica que no ha recibido una carta de designación de la intersyndicale UDT-UGDT. El Gobierno se refiere al informe que presentó a la Comisión en 2017, respecto a la existencia y a la importancia numérica de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y reitera que no existe una intersyndicale UDT-UGDT y que los autores de la protesta no están activos y no tienen un mandato sindical legal. El Gobierno reitera que el Sr. Adan Mohamed Abdou fue miembro del parlamento en 2013-2018, y que esta función es incompatible con el ejercicio de un mandato sindical. Para zanjar esta cuestión definitivamente, el Ministro aceptó los términos de una misión de evaluación de la OIT y de observadores internacionales. El Gobierno reitera que desea que se normalicen sus relaciones con la OIT, de la que solicita asistencia técnica para introducir las reformas necesarias sobre el diálogo social. Dicha asistencia técnica, que ha de llevarse a cabo con otras entidades de las Naciones Unidas, debería ofrecerse a todos los interlocutores tripartitos de Djibouti, sin excepción alguna. Finalmente, el Gobierno explica que en septiembre de 2023 se presentará al Consejo Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CONTESS), para una consulta tripartita, un proyecto de decreto en que se definirán los criterios aplicables para asegurar la representación independiente de los trabajadores en el país. Se ha invitado al Director de la



Oficina de la OIT de Addis-Abeba a participar en esta reunión. El Gobierno explica que este proyecto de decreto resolverá la cuestión de la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores planteada en distintas tribunas de la OIT.

62. *La Comisión observa una vez más con preocupación que, pese a las conclusiones reiteradas y sistemáticas que ha venido formulando sobre este caso y a que en sus reuniones anteriores la Conferencia renovó las medidas de seguimiento, la UDT y UGTD han vuelto a presentar una protesta contra el Gobierno de Djibouti acerca de la designación de la delegación de los trabajadores por vigésima reunión consecutiva. La Comisión considera que la falta de progreso en este caso se debe, en gran medida, a que ambas partes siguen sin facilitar información ni pruebas suficientes y pertinentes para respaldar sus pretensiones respectivas. En cuanto a las organizaciones autoras de la protesta, la Comisión lamenta nuevamente que se limiten a repetir las mismas alegaciones año tras año, sin aclarar los hechos del caso. Desea recordar que redundante en interés de las organizaciones autoras de la protesta presentar alegaciones precisas y corroboradas por documentos pertinentes en relación con el mandato de la Comisión. Además, la Comisión toma nota de que la protesta recibida contiene, por tercer año consecutivo, una referencia incorrecta al título del Ministro de Trabajo, lo cual constituye un elemento más que arroja dudas sobre la diligencia de las organizaciones autoras de la protesta para defender sus pretensiones ante la Comisión. En cuanto a los comentarios del Gobierno relativos a la protesta, la Comisión lamenta que este haya omitido, una vez más, tratar las alegaciones reiteradas cada año por las organizaciones autoras de las protestas respecto a la duplicación («clonación») de la UDT y la UGTD y a la usurpación de sus denominaciones, y se limite a afirmar sin más que los autores de la protesta carecen de un mandato sindical legítimo. Con referencia a la declaración del Gobierno según la cual el Sr. Adan Mohamed Abdou no puede ejercer funciones sindicales en virtud de la legislación nacional a causa de su afiliación política, la Comisión recuerda que toda legislación que prohíbe que ciertas personas ocupen cargos sindicales por sus opiniones políticas o afiliaciones es contraria al derecho de los sindicalistas de elegir sus representantes con plena libertad (ILC.103/Actas núm. 5C, párrafo 17). La Comisión también lamenta que, en su respuesta, el Gobierno no facilite detalles sobre la legitimidad de los representantes de la UDT y de la UGTD incluidos en la delegación, pese que en una reunión anterior consideró que el mandato de los dirigentes de la UDT había expirado y destacó que la UGTD proyectaba organizar un nuevo congreso para renovar su cúpula. No obstante, la Comisión toma nota de la intención del Gobierno de someter su proyecto de decreto sobre la representatividad a una discusión tripartita en septiembre de 2023 —iniciativa que, según el informe del Gobierno presentado en 2021, debía concretarse de manera inminente— y espera que este proceso concluya a tiempo para poder fundamentar la designación de la delegación de los trabajadores que deba participar en la próxima reunión de la Conferencia.*
63. *En consecuencia, la Comisión no puede menos que volver a expresar serias dudas sobre la representatividad de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia. La Comisión toma nota de que el Gobierno declara haber aceptado los términos de la asistencia técnica que la Oficina debe prestarle. La Comisión espera que se sigan tomando medidas pertinentes, eficaces y concretas en relación con la cuestión de la representatividad sindical, y más en general con el diálogo social, en Djibouti. A este respecto, la Comisión exhorta una vez más al Gobierno a que propicie medidas tangibles por parte de la OIT en un futuro muy próximo. Confía en que esta iniciativa cuente con el apoyo incondicional del Gobierno y de todas las partes interesadas, y se desarrolle de conformidad con las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Verificación de Poderes y de los órganos de control de la OIT. La Comisión confía en que se posibilite una evaluación del movimiento sindical en un clima de confianza y en un marco totalmente respetuoso con la capacidad de obrar de las verdaderas organizaciones de trabajadores de Djibouti, con absoluta independencia del Gobierno.*



Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador

64. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, conjuntamente presentada por el presidente del Frente Unitario de Trabajadores (FUT) y el coordinador de la Internacional de Servicios Públicos (PSI-Ecuador). Sus autores alegan que, este año nuevamente, la designación del delegado y el consejero técnico de los trabajadores no se efectuó de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas. Antes, bien, se basó en la decisión de los representantes ante el Consejo Nacional de Trabajo y Salario (CNTS), elegidos entre diez organizaciones legalmente reconocidas que el Gobierno considera arbitrariamente como «las más representativas». Los autores de la protesta recuerdan que la normativa aplicable a la elección de los representantes ante el CNTS (Acuerdo Ministerial MDT-2015-0240) solo permite la participación de las organizaciones legalmente reconocidas y excluye las organizaciones y las coaliciones de hecho opuestas al Gobierno, como la FUT y la PSI-Ecuador. En consecuencia, las organizaciones progubernamentales, como la Central Unitaria de los Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), que no son las más representativas por su importancia numérica, están representadas, año tras año, tanto ante el CNTS como en la Conferencia.
65. Los autores de la protesta recuerdan que, en la 110.^a reunión de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes observó, respecto a una protesta similar presentada el pasado año, que la FUT y la PSI sumaban un número de afiliados muy importante, incluso superior a los números comunicados para la CUT y la CTE. La Comisión concluyó entonces que, «en la medida en que la exclusión de coaliciones de la lista de electores de los representantes ante el CNTS imp[edía] que tales coaliciones [tuviesen] voz y voto en el proceso de designación del delegado de los trabajadores, [era] posible que las designaciones que se efecto[uasen] mediante este sistema no siempre cumpl[iesen] los requisitos preceptuados en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT». La Comisión observó además que «la obligada aprobación, por el Ministro de Trabajo, de la lista de electores de los representantes ante el CNTS [podía] conferir al Gobierno una influencia indebida en el proceso electoral, cuando este debería ser respetuoso con la capacidad de las organizaciones de trabajadores para designar el delegado de los trabajadores ante la Conferencia con absoluta independencia respecto del Gobierno». La Comisión invitó al Gobierno a subsanar estos fallos en el sistema de designación de los delegados de los trabajadores, con la asistencia técnica de la Oficina, si así se solicitaba ([ILC.110/Actas núm. 2B](#), párrafos 63 a 65). Pese a ello, los autores de la protesta observan que, desde entonces, no se ha enmendado la normativa que rige la elección de los representantes ante el CNTS.
66. Los autores de la protesta solicitan a la Comisión que suspenda los poderes de la delegación de los trabajadores y remita la cuestión al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 32, 6) del Reglamento de la Conferencia.
67. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explica que los representantes de los trabajadores ante el CNTS, a quienes se solicitó que designasen la delegación de los trabajadores, fueron elegidos por las organizaciones de trabajadores más representativas de acuerdo con su importancia numérica registrada ante el Ministerio de Trabajo. De las 17 organizaciones que fueron incluidas en la lista de electores de los representantes de los trabajadores ante el CNTS, las más representativas son: la CUT, que totaliza 32 327 socios; la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), con 24 533 socios; la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), con 22 608 socios; la CTE, con 18 611 socios; el Comité de Empresa Único de los Trabajadores de Servicios del Ministerio de Educación del Ecuador, con 8 200 socios, y la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), con 5 716 socios. Sin



embargo, el Gobierno puntualiza que varias de estas organizaciones, incluidas la CEOSL, la CEDOCUT y la UGTE, todas ellas afiliadas a la FTU, se retiraron de la reunión mantenida el 22 de septiembre de 2021 para la elección de los representantes ante el CNTS.

68. *La Comisión toma nota de que la delegación de los trabajadores ha vuelto a ser elegida por los representantes electos ante el CNTS, lo cual corresponde a un sistema que, según explicó la Comisión el pasado año, puede no garantizar la aplicación del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, toda vez que excluye las organizaciones de hecho. Según los precedentes de la Comisión, el mero hecho de que una organización pueda no tener reconocimiento legal no exonera al Gobierno de consultarla, pues el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT solo se refiere a la existencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y no a su existencia legal. Por tanto, la Comisión reitera su invitación al Gobierno para que subsane los fallos advertidos por la Comisión en el sistema de designación de los delegados de los trabajadores, con la asistencia técnica de la Oficina, si así se solicitara, a fin de que, en las futuras reuniones de la Conferencia, la delegación de los trabajadores sea designada en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. La Comisión recuerda que el persistente incumplimiento por parte del Gobierno de su obligación constitucional de designar la delegación de los trabajadores de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas podría exigir, en última instancia, que la situación sea objeto de medidas de seguimiento en el futuro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, 7) del Reglamento de la Conferencia.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de El Salvador

69. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación de la delegación de los empleadores de El Salvador. El Grupo de los Empleadores alega que el Gobierno designó la delegación de los empleadores sin consultar a la organización de empleadores más representativa del país, a saber, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). Sostiene que el Gobierno invitó al Instituto tripartito Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) para que designase una delegación tripartita ante la Conferencia, cosa que este hizo presionado por el Gobierno y sin consultar a la ANEP. Pese a la ausencia de consultas por parte del Gobierno, la ANEP transmitió los nombres de los delegados que había designado ante la Conferencia, pero no recibió respuesta del Gobierno. Después, el Gobierno invitó a la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL), a la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), a la Corporación de Exportadores de El Salvador (COEXPORT) y a la Asociación Azucarera de El Salvador, todas ellas organizaciones de empleadores afiliadas a la ANEP, a presentar su delegación ante la Conferencia, cosa que no aceptaron por considerar que se debía consultar directamente a la ANEP. El Gobierno acreditó entonces de manera arbitraria a dos representantes del INSAFORP, a un representante de la Asociación Azucarera de El Salvador y a un representante de la Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción. Estas personas habían informado expresamente al Gobierno que sus labores no estaban vinculadas a la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que por ende no deseaban asistir. El Grupo de los Empleadores considera que las actuaciones del Gobierno constituyen un incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT y solicita que la Comisión adopte todas las medidas necesarias para asegurar que la ANEP pueda designar los representantes de los empleadores legítimos para esta y las próximas reuniones de la Conferencia.
70. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explica que el consejo directivo del INSAFORP es tripartito, lo cual favorece a los empleadores dada la composición y estructura de votación de dicha entidad. El Gobierno subraya que los



representantes de los empleadores en el Consejo fueron designados por la ANEP y que, dada la composición tripartita del consejo directivo del INSAFORP, todos los representantes de este tienen un derecho autónomo a tomar la palabra y a votar sin injerencia del Gobierno. Además, este afirma que, aparte de invitar al INSAFORP, también cursó invitaciones a cuatro organizaciones de empleadores afiliadas a la ANEP, a saber: la CAMARASAL, la ASI, COEXPORT y la Asociación Azucarera de El Salvador. El Gobierno alega que se invitó a dichas organizaciones dada la ausencia de respuesta a las comunicaciones anteriormente presentadas a la ANEP y refuta las pretensiones según las cuales solicitaron que sus invitaciones se presentasen a la ANEP. En realidad, la ASI y la COEXPORT expresaron su incapacidad de asistir por tener pendientes otros compromisos ineludibles. El Gobierno sostiene que respeta sus obligaciones nacionales e internacionales y, por tanto, está obligado a cumplir los plazos de la presente reunión de la Conferencia. Así, pues, al no haber recibido una respuesta oportuna de la ANEP, optó por designar una delegación integrada por organizaciones afiliadas a ella y sus representantes en el INSAFORP.

71. *La Comisión recuerda la obligación que corresponde a todos los Gobiernos, en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, de designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores, según sea el caso, de sus respectivos países. La Comisión toma nota de que, según el Grupo de los Empleadores, la ANEP es la organización de empleadores más representativa de El Salvador y que el Gobierno no cuestiona esta realidad. Respecto a las consultas celebradas a efectos de designar la delegación de los empleadores, la Comisión toma nota de que, en lugar de consultar a la ANEP directamente, el Gobierno solicitó designaciones del INSAFORP que, según la información de que dispone la Comisión, es una institución de formación profesional dotada de un órgano de gobierno tripartito que incluye representantes de los empleadores designados por la ANEP. Además, ha solicitado designaciones de organizaciones afiliadas a la ANEP.*
72. *La Comisión toma nota del carácter contradictorio de la información facilitada por las partes respecto a si el Gobierno consultó directamente a la ANEP. El Gobierno pretende que así fue, sin facilitar detalle alguno sobre esa consulta, mientras que la ANEP declara que no fue así, pese a lo cual esta presentó sus designaciones. Respecto a las designaciones presentadas por las organizaciones afiliadas a la ANEP, la Comisión toma nota de que algunas de estas, si no todas, han rechazado su designación y, al 15 de junio de 2023, ni el delegado ni los consejeros técnicos de los empleadores se han acreditado ante la Conferencia.*
73. *La Comisión observa que, en estas condiciones, el mero hecho de que la ANEP haya presentado una protesta indica que las consultas habidas con ella, en la medida en que se hayan celebrado, fueron ineficaces. A menos que hubiera un acuerdo entre el Gobierno y la ANEP para proceder como lo hizo el Gobierno, lo cual no parece ser el caso, la consulta con el INSAFORP o con las organizaciones afiliadas a la ANEP no podía reemplazar unas consultas directas con la ANEP, que es la organización de empleadores más representativa del país. En particular, el Gobierno no podía esperar cumplir los requisitos previstos en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT al solicitar la designación del delegado y los consejeros técnicos de los trabajadores de entre los miembros de una institución cuya gobernanza tripartita incluía representantes del Gobierno y de los trabajadores.*
74. *La Comisión no tiene, pues, pruebas de que el Gobierno consultó de manera efectiva a la organización de empleadores más representativa ni, por tanto, de que la delegación de los empleadores de El Salvador que debía participar en la presente reunión de la Conferencia fue designada de conformidad con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. Pese a ello, confía en que el Gobierno utilice en el futuro un procedimiento de consulta que garantice la celebración de consultas plenas y efectivas con la organización de empleadores más representativa, en cumplimiento de los requisitos previstos en la Constitución de la OIT.*



Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Gambia

75. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Gambia. La CSI alega que este Gobierno no ha cumplido sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicita por tanto que la Comisión rechace y retire los poderes de esta delegación ante la Conferencia.
76. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno reconoce que las delegaciones enviadas a la Conferencia deben ser tripartitas, pero subraya que las restricciones presupuestarias han dificultado su capacidad para participar en la Conferencia y realizar un proceso de coordinación a escala nacional. Explica que ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina y que el Ministerio de Trabajo, Industria, Integración Regional y Empleo ha experimentado procesos de reducción natural y reasignación de personal, lo cual ha socavado su capacidad para garantizar una coordinación eficaz entre los actores tripartitos. Reconoce que la Oficina Sindical de Gambia (GTUB) ha solicitado una discusión sobre la Conferencia, pero que en una discusión anterior la GTUB había sido informada de la existencia de restricciones presupuestarias y de que el Gobierno podría no estar en condiciones de asegurar su participación en el evento de este año. Indica además que la falta de recursos también ha impedido al Gobierno abonar la contribución anual del país como Estado Miembro de la OIT. El Gobierno menciona la existencia de buenas relaciones de trabajo con los actores tripartitos. El Gobierno ruega encarecidamente a la Comisión de Verificación de Poderes acepte sus disculpas por no poder acreditar una delegación tripartita ante la Conferencia y se compromete a cumplir sus obligaciones relativas a la OIT en el futuro.
77. *La Comisión toma nota de que el Gobierno solo acreditó una delegación completa para dos de las cinco últimas reuniones de la Conferencia (109.ª (2021) y 108.ª (2020)), y que no acreditó delegación alguna para las reuniones 110.ª (2022), 107.ª (2017) y 106.ª (2016). La Comisión también toma nota de las explicaciones del Gobierno y de su compromiso a cumplir sus obligaciones. La Comisión insta firmemente al Gobierno a que realice verdaderos esfuerzos y vele por la acreditación de delegaciones tripartitas completas para las futuras reuniones de la Conferencia. La Comisión no puede menos de recalcar que, de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, el Gobierno queda obligado a designar una delegación tripartita ante la Conferencia, obligación que no ha cumplido. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.*
78. *Respecto a la solicitud de la CSI de que se rechacen y retiren los poderes de esta delegación, la Comisión recuerda que ni la Constitución de la OIT ni el Reglamento de la Conferencia facultan a esta última para invalidar los poderes de una delegación incompleta, por lo que la Comisión no puede proponer esta medida.*



Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau

79. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, relativa a la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Según la autora de la protesta, el Gobierno designó el delegado y el consejero técnico de los trabajadores sin cumplir los criterios de autenticidad y representatividad exigidos por la

Constitución de la OIT y la jurisprudencia de la Comisión. El delegado y el consejero técnico de los trabajadores designados ocuparon a la fuerza las oficinas de la União Nacional dos Trabalhadores da Guiné - Central Sindical (UNTG-CS), con la protección de las fuerzas de seguridad del Gobierno, y suplantaron a los miembros de la dirección elegida y judicialmente reconocida de la UNTG-CS. Alega que la designación de los representantes ilegítimos de la UNTG-CS efectuada por el Gobierno y la injerencia de este en los asuntos sindicales constituyen una violación de sus obligaciones relativas a la libertad sindical y de aquellas consagradas en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, con miras a la designación de delegados que sean verdaderamente representativos de los empleadores y los trabajadores. La organización autora de la protesta solicita a la Comisión que rechace la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau ante la Conferencia por incumplimiento de lo preceptuado en la Constitución de la OIT y el Reglamento de la Conferencia.

80. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indica que envió cartas de invitación a la UNTG-CS y a la Camara Comercial Industrial, Agrícola e de Serviços (CCIAS) como instituciones asociadas, y no a personas en particular, a fin de que designasen a sus representantes con miras a su inclusión en la delegación de Guinea-Bissau. Además, el Gobierno adjunta a su comunicación la aceptación de designación por el delegado y el consejero técnico de los trabajadores que representan a la UNTG-CS en la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno afirma que, de esta manera, ha cumplido los requisitos esenciales del tripartismo, y que las demás cuestiones planteadas se refieren a asuntos internos de un Estado Miembro que las instituciones competentes para ello habrán de resolver, cuando así se les solicite.
81. La Comisión observa que esta es la segunda vez consecutiva que debe examinar una protesta relativa a la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau. Toma nota de la respuesta del Gobierno, pero expresa preocupación respecto al carácter incompleto de la información facilitada por el Gobierno. En particular, toma nota de que este no respondió a la alegación según la cual el delegado y el consejero técnico de los trabajadores designados se hicieron a la fuerza con la UNTG-CS bajo el control y la dirección del Gobierno. En la medida en que el Gobierno puede considerar que esta cuestión es un asunto interno del Estado, la Comisión observa que si bien carece de competencia para examinar el conflicto relativo a la dirección de UNTG-CS, puede y debe considerar las alegaciones de injerencia del Gobierno en los asuntos de la organización, toda vez que pueden tener trascendencia en la designación de la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau ante la Conferencia. Pues ninguna designación de delegados y consejeros técnicos efectuada con la injerencia del Gobierno puede considerarse ajustada a lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.
82. En vista de las alegaciones contenidas en la protesta, la Comisión tiene serias dudas de que la designación de la delegación de los trabajadores se haya efectuado con total independencia del Gobierno.
83. En cuanto a las alegaciones de vulneración de la libertad sindical que van más allá de la cuestión de la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, la Comisión reitera que no es competente para investigar aquellas alegaciones que solo el Comité de Libertad Sindical está facultado para examinar. A este respecto, la Comisión reitera que, en virtud del artículo 32, 6) del Reglamento de la Conferencia, está facultada para recomendar que esta remita la cuestión al Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, en el presente caso, no se han presentado a la Comisión suficientes pruebas documentales para corroborar las alegaciones. Por tanto, considera prematuro proceder a esta remisión y deja en manos de las organizaciones autoras de la protesta la posibilidad de presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical, si así lo estiman oportuno.



Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India

84. La Comisión recibió una protesta, relativa a la delegación de los trabajadores de la India, que ha sido presentada por diez organizaciones de trabajadores (AICCTU, AITUC, AIUTUC, CITU, HMS, LPF, SEWA, TUCC, UTUC y INTUC) y apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Las organizaciones autoras de la protesta alegan que el Gobierno ha impuesto restricciones al número de reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo a las que una persona puede asistir a lo largo de su vida (cinco en total) y de manera consecutiva (no más de tres). Las organizaciones autoras de la protesta alegan que estas restricciones son innecesarias, no son estatutarias y son contrarias a la Constitución de la OIT. A la protesta adjuntan, entre otros documentos, una carta de 20 de abril de 2023, enviada por el Ministerio de Trabajo y Empleo a la central sindical Hind Mazdoor Sabdha (HMS), en la que se solicita la designación de consejeros técnicos para la delegación de los trabajadores, así como una carta de 2 de julio de 2018, enviada por el Ministerio a las centrales sindicales. En esta carta remite a la anterior y señala las restricciones impuestas a la asistencia a la Conferencia, en particular para brindar iguales oportunidades a todos los representantes y perspectivas a otros participantes. Las organizaciones autoras de la protesta reiteran su oposición a las restricciones impuestas por el Gobierno, ya manifestada en una carta de fecha 24 de julio de 2018, firmada por todas ellas. Consideran en efecto que las actuaciones del Ministerio constituyen una injerencia indebida en el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales y son incompatibles con la prerrogativa de estos de designar a las personas de su elección ante las conferencias nacionales o internacionales. También cuestionan la actual exclusión del Congreso Sindical Nacional de la India (INTUC), una de las mayores centrales sindicales, de los foros nacionales, internacionales, bipartitos y tripartitos.
85. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno destaca que algunos representantes de los empleadores y de trabajadores fueron designados por sus organizaciones en calidad de delegados y consejeros técnicos ante la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra en reiteradas ocasiones, lo cual había generado múltiples visitas (hasta más de 10 a 15 veces) para algunos delegados. Ello privaba a nuevos miembros de lograr visibilidad internacional en los foros tripartitos, por lo que, tras varias quejas, desde 2018 decidió aplicar el principio de participación equitativa en la Conferencia limitando a cinco el número total de participaciones que una persona puede efectuar en su vida, y a no más de tres reuniones consecutivas. El Gobierno considera que esta decisión ha resultado beneficiosa y equitativa para brindar una oportunidad uniforme a los representantes, amén de contribuir al equilibrio de género en la composición de la delegación tripartita, según ha sido requerido por la OIT, algo que no habría sido posible de otra manera. Este sistema no suscitó queja alguna antes del proceso de designación, después de él o antes del inicio de la reunión de la Conferencia. Los días 27 de abril de 2023, 18 de mayo de 2023 y 25 de mayo 2023, se celebraron tres reuniones y consultas tripartitas con las centrales sindicales y las organizaciones de empleadores en la sede del Ministerio, una de las cuales fue presidida por el Ministerio de Trabajo y Empleo. En ninguna de ellas se planteó la cuestión de las restricciones.
86. En cuanto al INTUC, el Gobierno afirma que experimentaba conflictos internos entre distintas facciones, los cuales se estaban dirimiendo por la vía legal con los grupos Sanjeeva Reddy, Dubey y Tiwari, respecto a los representantes de la organización sindical. Al no poder determinar qué grupo representa al INTUC, el Gobierno ha decidido excluir temporalmente esta organización sindical hasta tanto se resuelva el conflicto legal. Antes de 2017, el INTUC formaba sistemáticamente parte de la delegación tripartita del país ante la Conferencia Internacional del Trabajo, pero en 2018 se planteó a la Comisión de Verificación de Poderes la misma cuestión relativa a la representación del INTUC. El Gobierno añade que la organización



de trabajadores Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), de la que el delegado de los trabajadores procede, es la mayor organización de trabajadores elegida democráticamente, pues reúne un total de 6,2 millones de afiliados, frente a los 3,9 millones que congrega la siguiente central sindical más grande. El Gobierno ha recabado el apoyo de la CSI, pero al no estar BMS afiliada a la CSI, esta sigue sin cooperar. El Gobierno persevera para resolver esta cuestión mediante una cooperación constructiva y buscando soluciones. Solicita a la Comisión que rechace la protesta.

87. La Comisión observa, según la respuesta del Gobierno, que este no cuestiona la representatividad del INTUC, sino el grupo autorizado para representarlo. La Comisión recuerda que, en virtud de su jurisprudencia constante, cuando una cuestión gira en torno a un conflicto interno de una organización, carece de competencia para examinarlo. Con todo, según recuerda el propio Gobierno, la exclusión del INTUC se sometió a examen de la Comisión de Verificación de Poderes en 2018 (ILC.110/Actas núm. 2B, párrafo 34). A la sazón, la Comisión consideró que el Gobierno podría haber recabado el acuerdo expreso de las facciones del INTUC para designar un representante común que pudiese formar parte de la delegación de los trabajadores enviada a la presente reunión de la Conferencia. Al no haberse facilitado información sobre los esfuerzos del Gobierno en este sentido, la Comisión exhorta una vez más a este último a que redoble sus esfuerzos para que la designación de la delegación de los trabajadores de la India que deba participar en las futuras reuniones de la Conferencia se realice en riguroso cumplimiento del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.
88. Volviendo a la cuestión relativa a las restricciones impuestas a la designación del delegado o consejero técnico de los trabajadores, la Comisión toma nota de las explicaciones del Gobierno respecto de su intención de ampliar la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia, y de su objetivo de lograr el equilibrio de género en la composición de su delegación tripartita. La Comisión también toma nota de que, según, se desprende claramente del descontento inmediatamente manifestado por las organizaciones autoras de la protesta contra la decisión del Gobierno de 2 de julio de 2018, las restricciones no habían sido aceptadas por las centrales sindicales. En estas condiciones, la Comisión no puede menos que considerar que el Gobierno ha interferido en la independencia de los procesos de decisión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en violación de sus obligaciones previstas en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. Según la Comisión subrayó en el pasado, los Gobiernos deben aceptar la decisión de las organizaciones más representativas respecto a las personas que designan. Negarse a ello equivale a una vulneración palmaria de su obligación en virtud del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. La Comisión confía en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para anular esa restricción con carácter inmediato, y permitir así a los interlocutores sociales designar a sus representantes con absoluta independencia y sin injerencia alguna del Gobierno.
89. La Comisión añade que, si bien respalda firmemente la solicitud de que se logre mayor participación de las mujeres en la Conferencia, dicho motivo no puede ser invocado para rechazar la designación de un delegado debidamente propuesto por las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país. La Comisión anima a los Gobiernos a que exhorten a los interlocutores sociales a elegir a sus representantes teniendo en cuenta el principio de la igualdad de género, pero sin imponerlo.

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Liberia

90. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación del delegado de los trabajadores. Según la información que la organización autora de la protesta recibió del Sr. John Nyemah Natt,



subsecretario general del Congreso del Trabajo de Liberia (LLC), el Gobierno ha vuelto a designar en calidad de delegado de los trabajadores al Sr. Obadiah D. Tarlue, antiguo secretario general del LLC en funciones. Esta designación se efectuó, por tanto, en menoscabo de lo dispuesto en artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los delegados y consejeros técnicos de los trabajadores deben ser elegidos de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas.

91. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explica que inicialmente acreditó al Sr. Tarlue como delegado de los trabajadores, y al Sr. Natt como consejero técnico de los trabajadores, de acuerdo con las dos facciones del LLC que se hallan implicadas en un conflicto jurídico relativo a la dirección de la organización. Sin embargo, después se designó a la Sra. Jane Doe en sustitución del Sr. Natt porque este no estaba en condiciones de viajar. El Gobierno recuerda que el juzgado del circuito resolvió que la dirección del LLC elegida era ilegal y ordenó nuevas elecciones, y que esta decisión fue confirmada por el Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo también resolvió que los miembros de la Asociación de Trabajadores de la Función Pública (CSAL) no podían aspirar a formar parte del LLC porque tal afiliación sería contraria a la Ley de Trabajo Decente. El Tribunal Supremo ordenó al Ministerio de Trabajo que nombrase una comisión encargada de organizar nuevas elecciones al LLC, pero el largo proceso de recurso entablado contra la invalidación de los resultados de las elecciones demoró este proceso. Finalmente, después de que el Tribunal Supremo desestimara el recurso el día 15 de diciembre de 2022, la comisión se constituyó y mantuvo tres reuniones con las dos facciones del LLC. El Gobierno sostiene que no ha amenazado ni actuado en detrimento de los asuntos sindicales y de los trabajadores, y que tampoco ha interferido en ellos. Considera indispensables los esfuerzos por armonizar la Ley de la Función Pública con la Ley de Trabajo Decente para poder resolver de manera duradera el conflicto que opone las dos facciones del LLC. El Gobierno estima que la Oficina debería prestar asistencia técnica a este respecto.
92. La Comisión lamenta que el Gobierno no haya facilitado un relato detallado ni pruebas de las *consultas celebradas para designar la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, y menos aún pruebas del consentimiento presuntamente emitido por las dos facciones del LLC respecto a la designación de la delegación de los trabajadores. La Comisión expresa preocupación por el hecho de que, al no facilitar la información y los documentos que ella misma le solicitó expresamente, el Gobierno obstaculiza la capacidad de la Comisión para alcanzar conclusiones.*
93. *La Comisión también toma nota de que, si bien no se pone en tela de juicio la representatividad del LLC, la cuestión de su dirección, que sigue pendiente, está vinculada a la cuestión más amplia de la libertad sindical en el país, especialmente en cuanto a los derechos de los funcionarios públicos. En efecto, la Comisión recuerda que los resultados de las elecciones al LLC fueron invalidados por considerarse que la CSAL no era una organización de trabajadores ni un sindicato en el sentido de lo dispuesto en la Ley de Trabajo Decente de 2015 y que, por tanto, tampoco podía estar afiliada al LLC ni participar en sus elecciones (ILC.110/Acta núm. 2B, párrafo 74). Sobre este particular, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones relativas a la aplicación por Liberia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha vuelto a solicitar, en su último informe, que se somete en la presente reunión de la Conferencia (ILC.111/III(A), página 207), que el Gobierno comunique información sobre toda la evolución relativa a la creación de un marco para la armonización de la Ley de Trabajo Decente y el Reglamento de la Administración Pública, y garantice que los trabajadores del sector público gocen de los derechos establecidos en el Convenio.*
94. *En la medida en que la Comisión carece de competencia para examinar las cuestiones relativas a la libertad sindical que no se refieren a la designación de la delegación de los trabajadores ante la*



Conferencia, no se halla en condiciones de alcanzar una conclusión sobre la protesta. Con todo, insta firmemente al Gobierno a que atienda las solicitudes y cumpla las recomendaciones que los órganos de control de la OIT han formulado sobre esta situación, ya que el respeto de la libertad sindical es esencial para determinar la representatividad, elemento medular del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Namibia

95. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Namibia. La CSI alega que el Gobierno de Namibia no ha cumplido lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los delegados y consejeros técnicos de los trabajadores deben ser elegidos de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas. La autora de la protesta afirma además que el Gobierno impuso unilateralmente la delegación de los trabajadores enviada a la presente reunión de la Conferencia y excluyó el Congreso de Sindicatos de Namibia (TUCNA). La CSI ha adjuntado a su protesta una carta del TUCNA, de fecha 29 de mayo de 2023, dirigida al Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Creación de Empleo. En ella se cuestionaba la manera en que el Gobierno comprendía el concepto de «organización más representativa» y se solicitaba que se reconsiderase la composición de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, a fin de que incluyese representantes procedentes del TUCNA. La CSI solicita a la Comisión que exhorte al Gobierno a facilitar aclaraciones sobre este asunto.
96. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno sostiene que designó la delegación de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, en cuya virtud los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales deben ser elegidos de acuerdo con las entidades más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Sobre la base de la información de que dispone, el Ministerio indica que el Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW), del que proceden el delegado y el consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, se inscribió en 1993 y reúne diez miembros, según se ilustra en su último estado financiero, que data de 2021. Por otra parte, el TUCNA se inscribió en 2005 pero no presenta informes anuales desde 2014, de manera que incumple sus obligaciones legales. El Gobierno no dispone de información sobre el número de afiliados y miembros del TUCNA, pese a los muchos recordatorios que le ha enviado a estos efectos. La Oficina del Comisionado de Trabajo ha entablado una acción legal que podría desembocar en la cancelación del asiento registral del TUCNA.
97. El Gobierno declara que ya ha adoptado medidas para orientar al TUCNA en lo que respecta a la fórmula correcta para designar un representante de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo. El TUCNA ha podido contactar con el NUNW para averiguar si este podría o estaría dispuesto a incluir uno o varios representantes de sus filas en la delegación de los trabajadores, o si podría participar con una calidad distinta de la de central sindical más representativa. El 1.º de junio de 2023, el Gobierno respondió a la carta del TUCNA de 29 de mayo de 2023, en la que indicaba que era demasiado tarde para reconsiderar la composición de la delegación de los trabajadores la víspera de su partida, aunque declaró que se comprometía a llevar a cabo consultas más amplias y un diálogo social para resolver la cuestión de manera permanente con miras a zanjarla antes de la próxima reunión de la Conferencia. Sin embargo, el Gobierno recalca que si el TUCNA se atribuye la condición de organización más representativa, es preciso que el Gobierno disponga de los documentos y conozca los hechos que así lo corroboran.



98. *La Comisión toma nota de que se le ha facilitado información sobre la representatividad del NUNW, del que la delegación de los trabajadores procede, pero que ninguna de las partes ha facilitado la misma información sobre el TUCNA. Tomando nota de que el Gobierno afirma que no dispone de esa información, la Comisión desea recordar que redundaría en interés de las organizaciones autoras de una protesta presentar alegaciones precisas y corroboradas por los documentos pertinentes, en relación con el mandato de la Comisión. La Comisión también toma nota de que no se han aportado detalles sobre el proceso consultivo llevado a cabo con la organización de trabajadores o las organizaciones de trabajadores más representativas para designar la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia, pese a que la Comisión solicitó expresamente al Gobierno que facilitase los detalles pertinentes. La Comisión considera, por tanto, que no se le ha presentado suficiente información como para permitirle concluir que la delegación de los trabajadores presente en la Conferencia no es representativa o que la representatividad de TUCNA es tal que esta debería haber sido consultada en virtud del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. Con todo, la Comisión espera que el Gobierno cumpla su compromiso de llevar a cabo consultas más amplias, así como un diálogo social con miras a la solución permanente de la cuestión antes de la próxima reunión de la Conferencia. En consecuencia, la Comisión decide no tramitar la protesta.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua

99. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua. El Grupo de los Empleadores alega que el Gobierno infringió lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, al designar la delegación de los empleadores sin celebrar consultas ni lograr un acuerdo con las organizaciones de empleadores más representativas. Subraya que el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), que participó en reuniones anteriores de la Conferencia, es la organización de empleadores más representativa del país. Declara que el Gobierno canceló la personalidad jurídica del COSEP y de otras 18 organizaciones de empleadores, y adjunta la notificación oficial de la resolución ministerial pertinente. Según el Grupo de los Empleadores, la desaparición del COSEP como entidad legal, vuelve imposible la realización y el cumplimiento por parte del Gobierno de su obligación de nombrar los representantes en consulta con las organizaciones más representativas. El Gobierno también ha perseguido y reprimido sistemáticamente a los dirigentes sindicales del COSEP, lo cual obligó a varios dirigentes de organizaciones empleadores a exiliarse. El Grupo de los Empleadores considera que estos actos constituyen una vulneración sistemática de la Constitución de la OIT, así como de los principios del tripartismo y la libertad de asociación. El Grupo de los Empleadores de la Conferencia solicita a la Comisión que se pronuncie sobre la legitimidad de la representación de la delegación de los empleadores designada.
100. *La Comisión deplora que, al igual que el pasado año, el Gobierno no haya facilitado la información solicitada ni explicado los motivos de esta omisión. Esta falta de cooperación cercena la capacidad de la Comisión para desempeñar su mandato en virtud del artículo 8, 2), a) del Reglamento de la Conferencia. Según ha recordado a menudo la Comisión, a falta de respuesta, puede decidir examinar una protesta y dar crédito a las alegaciones de su autor.*
101. *En lo relativo a la cancelación, por parte del Gobierno, de la personalidad jurídica del COSEP, que el Grupo de los Empleadores considera como la organización de empleadores más representativa del país, así como la cancelación de la personalidad jurídica de otras 18 organizaciones de empleadores, la Comisión reitera sus precedentes según los cuales el mero hecho de que una organización pueda no tener reconocimiento legal no exonera al Gobierno de consultarla, pues el*



artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT solo se refiere a la existencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y no a su existencia legal.

- 102.** *La Comisión observa, además, que a los gravísimos alegatos formulados en esta protesta se suman aquellos presentados en las protestas recibidas sobre este país en las 108.^a y 110.^a reuniones de la Conferencia (de 2019 y 2022, respectivamente), así como en una comunicación recibida en la 109.^a reunión de la Conferencia (2021). Se trata de unos alegatos que ilustran el deterioro de la situación en detrimento de las organizaciones de empleadores, que se caracterizan por actos de persecución, intimidación y represión, y pese a cuya gravedad el Gobierno sigue sin facilitar respuesta.*
- 103.** *En vista de cuanto antecede, considerando las sucesivas protestas presentadas sobre la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua y la reiterada ausencia de respuesta del Gobierno a las solicitudes de información cursadas por la Comisión al respecto, con independencia de la gravedad de los alegatos presentados, y ante la evolución de la situación relativa al estatus jurídico del COSEP, la Comisión considera por unanimidad que la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua debe ser objeto de medidas de seguimiento. Así, pues, en virtud del artículo 32, 7) del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone que la Conferencia solicite al Gobierno de Nicaragua que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la documentación pertinente acerca de:*
- a) las organizaciones de empleadores representativas que ejercen actividades en Nicaragua, incluidas las eventuales organizaciones de hecho, con indicación de la importancia numérica y comparativa de cada una de ellas, y*
 - b) el procedimiento seguido para designar el delegado y los consejeros técnicos de los empleadores, en consulta con las organizaciones de empleadores representativas, con indicación de las organizaciones consultadas y los criterios utilizados a esos efectos.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Pakistán

- 104.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el Sr. Chaudhary Muhammed Yaseen, secretario general de la Federación de Trabajadores del Pakistán (PWF), relativa a la designación de dos miembros de la delegación de los trabajadores. El autor de la protesta alega que la designación del Sr. Muhammad Zahoor Awan, como delegado de los trabajadores, y del Sr. Saad Muhammad, como consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, se efectuó sin su consentimiento de secretario general de la PWF. Esta designación es por tanto dudosa, pues corresponde a personas que no tienen calidad ni mandato para representar a los trabajadores del Pakistán en nombre de la PWF. El autor de la protesta ha presentado un documento de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) para probar que fue elegido secretario general de la PWF (orden núm. 13(67)/2023, de 5 de abril de 2023). Añade que la PWF es la organización de trabajadores más representativa y considera que la OIT debería haberle consultado respecto a la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia. El autor de la protesta solicita a la Comisión que retire la acreditación de los Sres. Awan y Muhammad.
- 105.** En una comunicación adicional, el Sr. Yaseen declara que se enteró de que la PWF había enviado al Gobierno una carta de designación, de 3 de abril de 2023, en la que figuraban los nombres de los representantes de los trabajadores objeto de la impugnación. Esta carta era fraudulenta y tenía por objeto engañar al Gobierno. Uno de sus firmantes, el Sr. Abdul Salam Baloch, presidente, no podía ser presidente de la PWF en la fecha de envío de esa carta, pues estaba enfermo y murió poco después, el 15 de abril de 2023. No cabe duda de que su firma



había sido falsificada. El autor de la protesta alega además que el otro firmante de esa carta, el Sr. Nasim Iqbal, que constaba como jefe ejecutivo, no ostentaba realmente ese cargo en la PWF; subraya que esta y otras cuestiones han motivado recursos legales. El autor de la protesta ha presentado asimismo una carta, de 23 de mayo de 2023, con objeto de refutar la opinión adoptada por la Confederación Sindical Internacional - Asia y el Pacífico (CSI-AP), mediante carta de 19 de mayo de 2023, según la cual él mismo había sido legalmente expulsado de la PWF. También ha presentado varios anexos para demostrar que los resultados de las elecciones del 4 de marzo de 2023 se han recurrido ante los tribunales. El autor de la protesta recalca que la CSI-AP ha sido engañada deliberadamente.

106. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indica que la organización de trabajadores más representativa del país es la PWF y que ha recibido los nombres de los representantes de la misma que debían participar en la Conferencia, por carta de fecha 3 de abril de 2023. Sobre la base de esas designaciones, el Gobierno nombró al Sr. Awan delegado de los trabajadores, y al Sr. Muhammad consejero técnico de los trabajadores, por cartas fechadas respectivamente el 22 y el 23 de mayo de 2023. El Gobierno recuerda que el Sr. Awan asistió a varias reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en la delegación tripartita del país y ha sido elegido miembro adjunto de los trabajadores del Pakistán ante el Consejo de Administración para el periodo 2021-2024. Hasta este año, en que surgieron disensiones en la PWF, nunca se había cuestionado la candidatura de esta persona, ni su designación para asistir a la Conferencia. El Gobierno explica que el Sr. Yaseen fue democráticamente expulsado de la PWF en febrero-marzo de 2023, según se indicaba en la carta de la CSI-AP de 19 de mayo de 2023, en la que también se puntualizaba que la elección del Sr. Yaseen como secretario general no cumplía los requisitos estatutarios y que se celebraría una conferencia nacional de delegados el 21 de junio de 2023 para elegir los cargos principales de la central sindical, a saber: al jefe ejecutivo, al presidente y al secretario general. El Gobierno reitera que la designación de los Sres. Awan y Muhammad se efectuó después de haberse consultado debidamente a la PWF, por lo que la presente protesta carece de fundamento.
107. *La Comisión toma nota de que no se cuestiona la representatividad de la PWF, sino la de las personas que la representan. También toma nota de que la protesta ha sido motivada por un conflicto interno de la PWF, algunos de cuyos aspectos se dirimen actualmente ante los tribunales nacionales. La Comisión recuerda que, según su jurisprudencia constante, carece de competencia para examinar las cuestiones que giran en torno a los conflictos internos de las organizaciones.*
108. *La Comisión toma nota de que el Gobierno ha designado a los Sres. Awan y Muhammad sobre la base de las designaciones recibidas por carta de la PWF de 3 de abril 2023, es decir, en una fecha en que, según los documentos presentados por las partes, el Gobierno ya debería haber estado enterado del conflicto interno de la PWF. La Comisión también toma nota de que el Gobierno se ha apoyado, en parte, en el hecho de que el Sr. Awan fue designado delegado de los trabajadores en reuniones anteriores de la Conferencia.*
109. *En estas condiciones, la Comisión no puede formular conclusiones sobre esta cuestión. Expresa la esperanza de que las partes procuren resolver sus diferencias antes de la próxima reunión de la Conferencia.*

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno del Sudán

110. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado



de los trabajadores por el Gobierno del Sudán. La CSI alega que el Gobierno del Sudán no ha cumplido sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicita a la Comisión que rechace y retire los poderes de esta delegación ante la Conferencia.

- 111.** *La Comisión lamenta que el Gobierno no le haya facilitado la información solicitada y que no haya acreditado una delegación tripartita completa. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno acreditó una delegación completa en cinco ocasiones en las seis últimas reuniones de la Conferencia (109.ª (2021), 108.ª (2019), 107.ª (2018) y 106.ª (2017)), pero no así en la 110.ª reunión (2022).*
- 112.** *La Comisión toma nota de que la situación imperante en el Sudán se ha deteriorado radicalmente y que, aunque se lograban ciertos progresos en el panorama político del país, el 15 de abril de 2023 estalló una lucha de gran envergadura. En estas condiciones, la Comisión se limita a recordar que, de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, los Gobiernos tienen la obligación de designar una delegación tripartita ante la Conferencia y la Comisión espera que la situación se resuelva en un futuro próximo, a fin de que el Sudán pueda estar nuevamente representado por una delegación tripartita completa en las futuras reuniones de la Conferencia.*
- 113.** *Respecto a la solicitud de la CSI de que se rechacen y retiren los poderes de esta delegación, la Comisión recuerda que ni la Constitución de la OIT ni el Reglamento de la Conferencia facultan a esta última para invalidar los poderes de una delegación incompleta, por lo que la Comisión no puede proponer esta medida.*

Protesta relativa a la designación de dos consejeros técnicos de los trabajadores de Togo

- 114.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, relativa a la designación de dos consejeros técnicos de los trabajadores de Togo, presentada por el Sr. Tabana Essohanam Mouzou, secretario general del Groupe des Syndicats autonomes (GSA). El autor de la protesta alega que el Sr. Awoula Yati Baba, secretario general del GSA, y la Sra. Afi Dotchou, tesorera del GSA, no han sido designados de acuerdo con el comité ejecutivo nacional del GSA legalmente elegido, por lo que no se les debería permitir participar en la Conferencia. El autor de la protesta explica que el Sr. Mouzou y sus colegas han sido demandados ante los tribunales nacionales por usurpar la calidad de representantes del GSA. Con todo, los procesos judiciales siguen en curso a causa de la obstrucción del Sr. Mouzou, que goza del apoyo del Gobierno.
- 115.** *La Comisión lamenta tomar nota de que el Gobierno no le ha facilitado la información solicitada acerca de las condiciones de designación del delegado suplente y de la consejera técnica de los trabajadores. Recuerda que, a falta de respuesta, la Comisión podría decidir examinar la cuestión dando crédito a las alegaciones de la organización impugnante.*
- 116.** *La Comisión toma nota de que en la protesta no se cuestiona la representatividad del GSA, sino la identidad de las personas que lo representan, a saber, el Sr. Abraham Baboule y la Sra. Afi Dotchou, acreditados respectivamente en calidad de delegado suplente y de consejera técnica de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que la protesta surge de un conflicto interno del GSA. La Comisión observa que no es competente para examinar conflictos relativos a procesos electorales sindicales pendientes ante instancias judiciales nacionales y que, por tanto, no puede concluir al respecto.*



Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela por parte de ASI

- 117.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una comunicación, presentada por la Sra. Leida Marcela León Molina, que ha sido acreditada en calidad de consejera técnica de la Alianza Sindical Independiente (ASI) en la delegación de los trabajadores. La comunicación incluía una queja, presentada en el plazo señalado en el artículo 33, 3, a) del Reglamento de la Conferencia, en relación con el impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela (véanse los párrafos 131-135 infra), además de una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores.
- 118.** *La Comisión recibió esta protesta el 7 de junio a las 16.41 horas, es decir, después de que venciera el plazo de presentación señalado en el artículo 32, 1, a) del Reglamento de la Conferencia, que para la presente reunión vencía a las 10 de la mañana del miércoles 7 de junio de 2023, para las protestas presentadas sobre la base de la Lista provisional de delegaciones, publicada el 5 de junio. Por tanto, la Comisión considera que la protesta se ha presentado fuera de plazo y no es admisible. Además, en la medida en que según la Lista provisional de delegaciones, publicada el 5 de junio de 2023, la autora de la protesta es consejera técnica del delegado cuya designación impugna, el caso no es admisible en virtud del artículo 32, 1, c) del Reglamento de la Conferencia.*

Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela por parte de CODESA y UNETE

- 119.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, presentada por los dirigentes de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) y de la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA).
- 120.** *La Comisión recibió esta protesta el lunes 12 de junio, a las 16.28 horas, es decir, después de que venciera el plazo de presentación señalado en el artículo 32, 1, a) del Reglamento de la Conferencia, que para la presente reunión vencía a las 10 de la mañana del miércoles 7 de junio, para las protestas presentadas sobre la base de la Lista provisional de delegaciones, publicada el 5 de junio, y a las diez de la mañana del sábado 10 de junio, para las protestas presentadas sobre la base de la Lista revisada de delegaciones, publicada el 9 de junio. La Comisión considera, por tanto, que la protesta se ha presentado fuera de plazo y no es admisible.*

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno del Yemen

- 121.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno del Yemen. La CSI alega que el Gobierno no ha cumplido sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT de acreditar una delegación completa ante la Conferencia. Solicita a la Comisión que rechace y retire los poderes de esta delegación ante la Conferencia.
- 122.** La Comisión lamenta profundamente que, al igual que el pasado año, el Gobierno no le haya facilitado la información solicitada y no haya acreditado una delegación tripartita completa. La Comisión toma nota de que el Gobierno no puso empeño en acreditar una delegación completa en las cinco reuniones anteriores de la Conferencia (110.^a (2022), 109.^a (2021), 108.^a (2019), 107.^a (2018) y 106.^a (2017)). También toma nota de que, en respuesta a dos



protestas anteriores, el Gobierno explicó que si no había acreditado una delegación tripartita completa era porque no había recibido designaciones de las organizaciones de empleadores ni de las organizaciones de trabajadores, pese a haber solicitado que lo hicieran, y también a causa del conflicto armado existente en el país (ILC.104/Actas núm.5C, párrafo 89; ILC.106/Actas núm. 5C, párrafo 147). La Comisión lamenta que el Gobierno haya vuelto a no enviar una delegación tripartita completa a la presente reunión de la Conferencia o a no facilitar información.

- 123.** *La Comisión subraya que, de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, el Gobierno queda obligado a designar una delegación tripartita ante la Conferencia, obligación que no ha cumplido. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. La Comisión insta firmemente al Gobierno que realice verdaderos esfuerzos y vele por la acreditación de delegaciones tripartitas completas para la futuras reuniones de la Conferencia.*
- 124.** *Respecto a la solicitud de la CSI de que se rechacen y retiren los poderes de esta delegación, la Comisión recuerda que ni la Constitución de la OIT ni el Reglamento de la Conferencia facultan a esta última para invalidar los poderes de una delegación incompleta, por lo que la Comisión no puede proponer esta medida.*

Quejas

- 125.** Además, la Comisión también ha recibido y examinado dos quejas, que se indican a continuación.

Queja relativa a una acción o una omisión del Gobierno de Malawi por la que se ha impedido a un delegado o consejero técnico acreditado asistir a la Conferencia

- 126.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una queja, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la que se alega que el Gobierno de Malawi ha impedido la asistencia presencial de uno de los representantes de los trabajadores en la Conferencia, al no facilitar ni asegurar los correspondientes trámites de viaje, la estancia y el alojamiento correctamente. Adjunta a la protesta, la CSI presenta una carta del Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU), fechada el 1.º de junio de 2023, en la que este explica que, mientras todos los miembros de la delegación gubernamental obtuvieron sus visados, los interlocutores sociales no consiguieron los suyos por no haberse acompañado a las correspondientes solicitudes toda la documentación necesaria: faltaba el seguro de viaje. La CSI solicita al Gobierno que facilite aclaraciones al respecto y cumpla sus obligaciones constitucionales.
- 127.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno afirma que cursó las solicitudes de visado para todos los miembros de la delegación tripartita el día 9 de mayo 2023, pero que las solicitudes correspondientes al delegado de los empleadores y el delegado y consejero técnico de los trabajadores fueron rechazadas el 26 de mayo 2023 porque el seguro médico presentado era inadecuado. El Gobierno había adjuntado a su respuesta tres certificados de seguro fechados el 23 de mayo de 2023, que a su entender deberían haber sido idóneos para realizar el viaje considerado y eran idénticos a aquellos presentados para los demás miembros de la delegación. Así, el 26 de mayo de 2023 y el 31 de mayo de 2023 volvieron a presentarse las solicitudes de visado, a las que se acompañó la documentación de viaje necesaria; después de un intercambio entre el Gobierno y el Estado



anfitrión, se invitó a estas tres personas a contactar con la embajada de Suiza en Pretoria para presentar sus solicitudes debidamente cumplimentadas. Sin embargo, la embajada no podía dar cita hasta el 7 de junio de 2023 y solamente para reexaminar la solicitud de uno de los tres interesados. Los interlocutores sociales desistieron de su intento, pues sus solicitudes se habrían tramitado después de la inauguración de la reunión de la Conferencia social. A lo largo del proceso, el Gobierno consultó a la Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi y al MCTU, de donde procedían el delegado de los empleadores y la delegación de los trabajadores, respectivamente. También contactó directamente con las autoridades del país anfitrión para intentar subsanar la situación. El Ministerio de Trabajo decidió pagar los pasajes aéreos y las dietas de viaje de los delegados empleador y trabajador a fin de que participasen en esta reunión de la Conferencia, y se comprometió a seguir haciendo lo propio para las futuras reuniones de la Conferencia, además poner todo su empeño en garantizar la presentación oportuna y correcta de las solicitudes de visado para todos sus delegados.

128. *La Comisión toma nota de que la delegación tripartita de Malawi se compone de 19 miembros, 13 de los cuales son representantes gubernamentales, cuatro de los empleadores y dos de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que se inscribieron para participar en la Conferencia 12 miembros de la delegación gubernamental, incluidos seis de la capital, un solo consejero técnico de la delegación de los trabajadores y ninguno para la delegación de los trabajadores.*
129. *La Comisión también toma nota de las explicaciones del Gobierno según las cuales este se ocupó de los trámites de viaje necesarios en nombre del delegado de los empleadores y de la delegación de los trabajadores, incluida la obtención del seguro de viaje obligatorio. Del intercambio presentado por el Gobierno, la Comisión observa que seis delegados, entre los que figuraban el delegado de los empleadores y la delegación de los trabajadores, llegaron tarde a la cita con la embajada de Suiza en Pretoria en la mañana del 26 de mayo de 2023 y que el delegado de los empleadores y la delegación de los trabajadores presentaron además solicitudes incompletas, en las que faltaban los certificados del seguro de viaje. Las solicitudes necesitaban por tanto ser reexaminadas en una fecha que la embajada no pudo proponer para antes del 7 de junio de 2023, a causa del gran volumen de solicitudes de visado que tramitaba en ese periodo.*
130. *La Comisión toma nota de la importancia de que los interlocutores sociales sean plenamente informados sobre los requisitos de viaje, incluyendo la documentación necesaria para asegurar que los procesos de solicitud de visas sean exitosos permitiéndoles viajar a Suiza por lo tanto garantizando la participación efectiva de una delegación tripartita completa en la Conferencia. A este respecto, la Comisión confía en que, en el futuro, el Gobierno cumpla su compromiso de poner todo su empeño en asegurar la presentación oportuna de solicitudes de visado completas para todos sus delegados.*



Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela

131. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una comunicación, presentada por la Sra. Leida Marcela León Molina, acreditada en la delegación de los trabajadores en calidad de consejera técnica y procedente de la Alianza Sindical Independiente (ASI). La comunicación incluye una protesta tardía (véanse los párrafos 117-118 *supra*) y una protesta presentada en el plazo estipulado en el artículo 33, 3), a) del Reglamento de la Conferencia, en relación con el impago de los gastos de viaje y estancia de los consejeros técnicos de los trabajadores por el Gobierno. Según la autora de la protesta, el Gobierno solo abonó los gastos de viaje y estancia del delegado titular de los empleadores y del delegado titular de los trabajadores, pero no los de sus consejeros técnicos. Al no pagar sus gastos, el Gobierno les denegó la posibilidad de asistir

a la Conferencia, o les obligó a cubrir directamente los gastos correspondientes, pese a que el salario mínimo mensual del país (4,6 dólares de los Estados Unidos) es ampliamente insuficiente.

- 132.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declara que decidió cubrir los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores, procedente de FEDECAMARAS, y del delegado de los trabajadores, procedente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadores de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP). El Gobierno ha cumplido sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT, tomando en consideración las restricciones presupuestarias vigentes y las medidas coercitivas impuestas contra el país. Para ello se rigió por los criterios de representatividad sobre la base de los datos de afiliación obrantes en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) y el número de convenios colectivos firmados por las organizaciones consideradas. A este respecto, el Gobierno ruega a la Comisión que tome en consideración los progresos realizados en el marco de las tres ediciones del foro de diálogo social y reitera su solicitud de asistencia técnica a la OIT.
- 133.** *La Comisión recuerda que el artículo 13, 2, a) de la Constitución de la OIT impone a sus Miembros la obligación de pagar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos designados para participar en la Conferencia. La competencia conferida a la Comisión para examinar las quejas relativas al incumplimiento de esta disposición se limita a las situaciones contempladas en el artículo 33, 1, a) y b) del Reglamento de la Conferencia: el impago de los gastos de uno o más delegados designados de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, y los casos de desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos se han sufragado en la delegación, y el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales de dicha delegación. Esta disposición tiene por objeto asegurar que los recursos financieros disponibles para la participación de una delegación tripartita en la Conferencia se distribuyan entre las delegaciones del Gobierno, los empleadores y los trabajadores en una proporción al menos similar a la prevista en la Constitución para la composición de las delegaciones ante la Conferencia.*
- 134.** *La Comisión observa que la delegación gubernamental consta de dos delegados titulares y cinco consejeros técnicos, todos los cuales se han inscrito para participar en la Conferencia. Según el formulario de presentación de los poderes, el Gobierno ha abonado los gastos de viaje y estancia de cinco de los siete miembros de la delegación gubernamental. Conviene destacar que dos miembros de la delegación gubernamental son diplomáticos de la Misión Permanente en Ginebra. Sin embargo, según la Comisión ha declarado a menudo, aunque la mayoría de los Gobiernos pueden contar con el apoyo de sus respectivas misiones permanentes en Ginebra para garantizar la participación de una delegación gubernamental, los interlocutores sociales no gozan de esta posibilidad. A este respecto, la Comisión recuerda que la capacidad de los interlocutores sociales para participar activamente en las labores de la Conferencia depende en gran medida del número de consejeros técnicos que acompañan al delegado ante la Conferencia. Esperar que esos consejeros técnicos asistan a la reunión de la Conferencia a sus propias expensas no es compatible con lo dispuesto en el artículo 13, 2, a) de la Constitución de la OIT. Si bien el Gobierno no tiene la obligación constitucional de designar consejeros técnicos, es preciso reconocer que la Conferencia solo puede funcionar adecuadamente si a sus reuniones asiste un número suficiente de consejeros técnicos de los tres grupos de la Conferencia. La Comisión recuerda además que las restricciones financieras tienen un impacto aún mayor en los interlocutores sociales y en la capacidad de estos para cubrir sus propios gastos.*
- 135.** *En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión concluye que existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los trabajadores y el número de*



consejeros técnicos gubernamentales cuyos gastos de viaje y estancia han sido sufragados por el Gobierno. La Comisión espera que, en el futuro, el Gobierno cubra los gastos de un número suficiente de consejeros técnicos en la delegación a fin de garantizar la capacidad de estos para participar plenamente en las labores y la sesión plenaria de la Conferencia en el seno de una delegación tripartita equilibrada, en sintonía con lo previsto en la Constitución de la OIT.

Comunicaciones

136. La Comisión también recibió las siguientes comunicaciones.

Comunicaciones relativas a la composición de la delegación de la Confederación Sindical Internacional

- 137.** La Comisión de Verificación de Poderes procedió a examinar seis notes verbales, fechadas respectivamente los días 6, 7 y 9 de junio de 2023, dirigidas a la OIT y a la Comisión, y procedentes de la Misión Permanente de Myanmar en Ginebra. En ellas, la Misión Permanente impugnaba la participación en la Conferencia, en el seno de la delegación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de miembros de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), por ser esta miembro del Comité de Representación de la Pyidaungsu Hlutaw (CRPH) y del Gobierno de Unidad Nacional (NUG), las cuales han sido declarados organizaciones ilegales y grupos terroristas por el Consejo de Administración Estatal (SAC) de Myanmar. Además, uno de los dos miembros de la CTUM acreditados es objeto de un proceso penal, mientras que contra el segundo se ha solicitado una orden de detención y la anulación de su pasaporte.
- 138.** *De entrada, la Comisión toma nota con preocupación de la información según la cual se está persiguiendo penalmente a sindicalistas y recuerda que el Consejo de Administración, en sus reuniones 345.^a (junio de 2022) y 347.^a (marzo de 2023), «pidió a las autoridades militares que pusieran fin de inmediato al acoso, la intimidación y las detenciones y privaciones de libertad arbitrarias de activistas sindicales, sindicalistas y otras personas, incluidas las de la etnia rohinyá, por ejercer sus derechos humanos».*
- 139.** *Con respecto al autor de las comunicaciones, la Comisión reitera sus conclusiones relativas a la cuestión de la representación de Myanmar (ILC.111/Acta núm. 2A (Rev. 1), párrafos 20 a 29).*
- 140.** *La Comisión recuerda, una vez más, como ya lo hizo cuando recibió comunicaciones similares del Gobierno de Myanmar en 2001 y 2002, y de las autoridades militares en 2021 y 2022, que en virtud del artículo 8, 2) (antiguo artículo 5, 2)) y del artículo 32 (antiguo artículo 26 bis) del Reglamento de la Conferencia, solo se pueden presentar protestas en las que se alegue que la designación de delegados o de consejeros técnicos de las delegaciones tripartitas de los Estados Miembros no se ha efectuado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT. Sin embargo, ni la Constitución ni el Reglamento de la Conferencia prevén un procedimiento para impugnar las designaciones de otros participantes en la Conferencia, como por ejemplo representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se han celebrado acuerdos permanentes con miras a su participación en la Conferencia en virtud del artículo 2, 2), j) del Reglamento de la Conferencia. En vista de que la CSI participa en la Conferencia con esta última calidad, estas comunicaciones no requieren la adopción de medidas por parte de la Comisión.*
- 141.** *La Comisión lamenta profundamente que, por tercer año consecutivo y pese a las conclusiones claras y reiteradas de la Comisión, el autor de las comunicaciones siga inundando a esta con «protestas» que son manifiestamente inadmisibles. La Comisión insta a los autores de estas comunicaciones reiteradas a que se abstengan de seguir incurriendo en esta práctica, que entorpece las labores de la Comisión.*



Comunicación relativa a la delegación de Brunei Darussalam

- 142.** La Comisión recibió una comunicación, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la que se alega la existencia de un desequilibrio manifiesto en la delegación de Brunei Darussalam, que incluye 13 representantes gubernamentales, pero un solo delegado de los trabajadores. La CSI sostiene que el Gobierno de Brunei Darussalam ha incumplido así sus obligaciones dimanantes del artículo 3 de la Constitución de la OIT.
- 143.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explica la función correspondiente a cada representante gubernamental que ha acreditado, y especifica que varios de ellos están encargados de las disposiciones y la logística necesarias para toda la delegación. El Gobierno también indica que reducirá este número.
- 144.** *La Comisión toma nota de las explicaciones presentadas por el Gobierno y de que este ha reducido a diez el número de representantes gubernamentales acreditados.*
- 145.** *La Comisión recuerda que, en virtud del principio del tripartismo, el cual rige la composición de las delegaciones ante la Conferencia Internacional del Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT, los Miembros tienen la obligación de acreditar delegaciones que no presenten un desequilibrio grave y manifiesto entre sus tres partes. Por ello, en la carta de convocatoria a la presente reunión de la Conferencia, fechada el 17 de febrero de 2023, se solicitaba a «los Estados Miembros que garanti[zas]en que las delegaciones nacionales que particip[as]en en la Conferencia [fuesen] plenamente tripartitas y equilibradas en lo referente al número de consejeros técnicos que acompaña[se]n, respectivamente, a los delegados gubernamentales, empleadores y los trabajadores».*
- 146.** *Observando, sin embargo, que la Comisión no tiene por mandato recibir ni examinar alegatos de desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones (CIT.2019/Actas provisionales núm. 3C, párrafo 112), la Comisión considera que esta comunicación no requiere medidas adicionales de su parte.*
- * * *
- 147.** La Comisión de Verificación de Poderes adopta el presente informe por unanimidad y lo somete a la Conferencia para que tome nota de su contenido y adopte las propuestas presentadas en los párrafos 12, 19, 29 y 103.

Ginebra, 15 de junio de 2023

(Firmado) Sra. Tanya Marie Samuelsen,
Presidenta
Sr. Fernando Yllanes Martínez
Sr. Jeffrey Vogt



Anexo I

- 1) Delegados gubernamentales
2) Delegados de los empleadores
3) Delegados de los trabajadores
- 4) Consejeros gubernamentales
5) Consejeros de los empleadores
6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán.....	2	1	1	1	-	-	El Salvador.....	2	1	1	9	3	7	Letonia.....	2	1	1	3	1	2	Rwanda.....	2	1	1	2	-	4
Albania.....	2	1	1	1	1	1	Emiratos Árabes Unidos.....	2	1	1	14	3	3	Libano.....	2	1	1	2	1	9	Saint Kitts y Nevis.....	2	1	1	-	-	-
Alemania.....	2	1	1	17	4	7	Eritrea.....	2	1	1	1	-	1	Liberia.....	2	1	1	1	1	1	Samoa.....	-	-	-	-	-	-
Angola.....	2	1	1	3	5	5	Eslovaquia.....	2	1	1	5	3	3	Libia.....	2	1	1	10	-	-	San Marino.....	2	1	1	4	2	2
Antigua y Barbuda.....	2	-	-	-	-	-	Eslovenia.....	2	1	1	3	1	-	Lituania.....	2	1	1	6	-	-	San Vicente y las Granadinas.....	-	-	-	-	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	17	4	5	España.....	2	1	1	9	7	8	Luxemburgo.....	2	1	1	4	6	7	Santa Lucía.....	-	-	-	-	-	-
Argelia.....	2	1	1	11	8	12	Estados Unidos de América.....	2	1	1	17	6	4	Macedonia del Norte.....	2	1	1	2	1	-	Santo Tomé y Príncipe.....	1	1	1	-	-	-
Argentina.....	2	1	1	17	14	14	Estonia.....	2	1	1	1	-	1	Madagascar.....	2	1	1	6	-	-	Senegal.....	2	1	1	15	2	14
Armenia.....	2	-	1	1	-	-	Eswatini.....	2	1	1	9	2	2	Malasia.....	2	1	1	11	2	12	Serbia.....	2	1	1	4	3	2
Australia.....	2	1	1	10	2	2	Etiopía.....	2	1	1	8	2	4	Malawi.....	2	1	1	9	3	1	Seychelles.....	2	1	1	-	1	-
Austria.....	2	1	1	8	3	6	Federación de Rusia.....	2	1	1	10	3	6	Maldivas.....	2	1	1	2	6	4	Sierra Leona.....	2	1	1	5	1	1
Azerbaiyán.....	2	1	1	9	9	10	Fiji.....	2	1	1	3	-	-	Mali.....	2	1	1	28	3	9	Singapur.....	2	1	1	14	4	8
Bahamas.....	2	1	1	11	2	6	Filipinas.....	2	1	1	22	4	5	Malta.....	2	1	1	8	5	5	Somalia.....	2	1	1	1	-	5
Bahrein.....	2	1	1	7	6	8	Finlandia.....	2	1	1	5	5	3	Marruecos.....	2	1	1	20	4	13	Sri Lanka.....	-	-	-	-	-	-
Bangladesh.....	2	1	1	18	7	2	Francia.....	2	1	1	21	5	11	Mauricio.....	2	1	1	3	2	-	Sudáfrica.....	2	1	1	7	4	4
Barbados.....	2	1	1	3	-	2	Gabón.....	2	1	1	14	12	14	Mauritania.....	2	1	1	8	2	4	Sudán.....	2	-	-	2	-	-
Belarús.....	2	1	1	6	2	14	Gambia.....	2	-	-	3	-	-	México.....	2	1	1	12	13	14	Sudán del Sur.....	2	1	1	8	4	1
Bélgica.....	2	1	1	21	5	14	Georgia.....	2	1	1	2	5	5	Mongolia.....	2	1	1	2	4	3	Suecia.....	2	1	1	9	6	5
Belice.....	-	-	-	-	-	-	Ghana.....	2	1	1	17	14	14	Montenegro.....	2	1	1	7	-	1	Suiza.....	2	1	1	15	4	7
Benin.....	2	1	1	3	-	7	Granada.....	-	-	-	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	4	-	1	Suriname.....	2	-	1	-	-	-
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	2	1	1	8	1	1	Grecia.....	2	1	1	16	10	7	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Tailandia.....	2	1	1	26	14	13
Bosnia y Herzegovina.....	1	1	1	-	-	-	Guatemala.....	2	1	1	9	4	3	Namibia.....	2	1	1	6	1	1	Tayikistán.....	2	1	1	-	-	-
Botswana.....	2	1	1	17	4	12	Guinea.....	2	1	1	25	11	12	Nepal.....	2	1	1	2	6	13	Timor-Leste.....	-	-	-	-	-	-
Brasil.....	2	1	1	15	7	7	Guinea-Bissau.....	2	1	1	-	-	1	Nicaragua.....	2	1	1	1	2	2	Togo.....	2	1	1	13	8	12
Brunei Darussalam.....	2	1	1	6	-	-	Guinea Ecuatorial.....	2	1	1	3	1	1	Níger.....	2	1	1	26	14	14	Tonga.....	2	1	1	-	-	-
Bulgaria.....	2	1	1	6	4	2	Guyana.....	2	1	1	1	-	-	Nigeria.....	2	1	1	18	14	14	Trinidad y Tabago.....	2	1	1	20	4	4
Burkina Faso.....	2	1	1	21	3	9	Haití.....	2	1	1	1	1	6	Noruega.....	2	1	1	8	3	7	Túnez.....	2	1	1	6	2	8
Burundi.....	2	1	1	4	-	-	Honduras.....	2	1	1	3	3	-	Nueva Zelandia.....	2	1	1	4	2	1	Turkmenistán.....	2	1	1	3	-	-
Cabo Verde.....	2	1	1	1	-	-	Hungría.....	2	1	1	7	2	4	Omán.....	2	1	1	10	5	4	Türkiye.....	2	1	1	26	14	13
Camboya.....	2	1	1	5	-	2	India.....	2	1	1	8	13	14	Países Bajos.....	2	1	1	15	5	14	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Camerún.....	2	1	1	2	9	13	Indonesia.....	2	1	1	26	14	14	Pakistán.....	2	1	1	14	5	3	Ucrania.....	2	1	1	1	2	4
Canadá.....	2	1	1	13	5	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	7	5	7	Palau.....	-	-	-	-	-	-	Uganda.....	2	1	1	7	13	14
Chad.....	2	1	1	10	1	4	Iraq.....	2	1	1	10	12	14	Panamá.....	2	1	1	7	3	3	Uruguay.....	2	1	1	9	2	3
Chequia.....	2	1	1	10	2	3	Irlanda.....	2	1	1	9	-	1	Papua Nueva Guinea.....	2	1	1	5	-	-	Uzbekistán.....	2	1	1	5	3	6
Chile.....	2	1	1	11	6	12	Islandia.....	2	1	1	4	1	1	Paraguay.....	2	1	1	4	1	13	Vanuatu.....	-	-	-	-	-	-
China.....	2	1	1	16	8	7	Islas Cook.....	-	-	-	-	-	-	Perú.....	2	1	1	3	4	6	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	2	1	1	5	8	14
Chipre.....	2	1	1	5	7	7	Islas Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Polonia.....	2	1	1	9	5	5	Viet Nam.....	2	1	1	2	3	3
Colombia.....	2	1	1	8	14	13	Islas Salomón.....	-	-	-	-	-	-	Portugal.....	2	1	1	12	5	7	Yemen.....	2	-	-	2	-	-
Comoras.....	2	1	1	3	-	3	Israel.....	2	1	1	7	2	1	Qatar.....	2	1	1	9	4	4	Zambia.....	2	1	1	13	14	14
Congo.....	2	1	1	28	11	14	Italia.....	2	1	1	6	4	9	Reino Unido.....	2	1	1	25	1	5	Zimbabwe.....	2	1	1	20	2	7
Costa Rica.....	2	1	1	4	1	1	Jamaica.....	2	1	1	6	-	1	República Árabe Siria.....	2	1	1	2	11	5							
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	26	9	14	Japón.....	2	1	1	16	4	7	República Centroafricana.....	2	1	1	5	1	4							
Croacia.....	2	1	1	6	1	1	Jordania.....	2	1	1	9	1	8	República de Corea.....	2	1	1	9	5	7							
Cuba.....	2	1	1	4	1	1	Kazajstán.....	2	1	1	3	2	7	República de Moldova.....	2	1	1	3	1	1							
Dinamarca.....	2	1	1	10	3	4	Kenya.....	2	1	1	28	13	14	Rep. Democrática del Congo.....	2	1	1	28	11	14							
Djibouti.....	2	1	1	6	1	2	Kirguistán.....	1	1	1	-	2	-	Rep. Democrática Popular Lao.....	2	1	1	3	1	1							
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kiribati.....	2	1	1	4	-	-	República Dominicana.....	2	1	1	10	7	14							
Ecuador.....	2	1	1	7	1	1	Kuwait.....	2	1	1	3	1	1	República Unida de Tanzania.....	2	1	1	18	3	14							
Egipto.....	2	1	1	8	6	12	Lesotho.....	2	1	1	3	-	-	Rumania.....	2	1	1	5	5	8							

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	341	166	168	1464	657	926

1) 2) 3) 4) 5) 6)
Total 341 166 168 1464 657 926



Anexo II

- 1) Delegados gubernamentales
2) Delegados de los empleadores
3) Delegados de los trabajadores
4) Consejeros gubernamentales
5) Consejeros de los empleadores
6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos registrados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán.....	2	-	-	1	-	-	El Salvador.....	2	-	1	6	-	3	Letonia.....	2	1	-	3	1	2
Albania.....	2	1	1	1	1	-	Emiratos Árabes Unidos.....	2	1	-	10	2	3	Libano.....	-	1	1	2	1	6
Alemania.....	2	1	1	14	4	5	Eritrea.....	1	1	1	1	-	1	Liberia.....	2	1	-	-	-	1
Angola.....	2	1	1	3	5	4	Eslovaquia.....	2	1	1	4	3	3	Libia.....	1	1	1	7	-	-
Antigua y Barbuda.....	1	-	-	-	-	-	Eslovenia.....	2	1	1	2	1	-	Lituania.....	2	1	1	1	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	12	4	5	España.....	2	1	1	8	6	8	Luxemburgo.....	2	-	1	4	4	7
Argelia.....	2	1	1	9	5	6	Estados Unidos de América.....	2	1	1	16	6	4	Macedonia del Norte.....	2	1	-	2	1	-
Argentina.....	2	-	1	11	14	13	Estonia.....	2	1	1	-	-	1	Madagascar.....	2	1	1	5	-	-
Armenia.....	2	-	1	1	-	-	Eswatini.....	2	1	1	9	2	2	Malasia.....	2	1	1	11	2	11
Australia.....	2	1	1	5	2	2	Etiopía.....	2	1	1	7	2	4	Malawi.....	1	-	-	9	1	-
Austria.....	2	-	-	8	1	5	Federación de Rusia.....	1	1	1	6	1	6	Maldivas.....	1	-	1	2	4	4
Azerbaiyán.....	2	1	1	8	5	10	Fiji.....	2	1	1	2	-	-	Mali.....	2	1	1	23	3	9
Bahamas.....	2	1	1	4	1	6	Filipinas.....	2	1	1	19	4	5	Malta.....	2	-	1	7	4	5
Bahrein.....	2	1	1	5	5	6	Finlandia.....	1	1	1	5	5	3	Marruecos.....	2	1	1	15	4	12
Bangladesh.....	2	1	1	13	6	2	Francia.....	2	1	1	10	5	10	Mauricio.....	2	1	1	3	-	-
Barbados.....	2	1	1	3	-	2	Gabón.....	2	1	1	13	9	9	Mauritania.....	2	1	1	5	1	4
Belarús.....	2	1	1	5	2	7	Gambia.....	2	-	-	2	-	-	México.....	2	1	1	10	9	11
Bélgica.....	2	1	1	20	3	13	Georgia.....	2	1	1	2	3	4	Mongolia.....	2	-	-	2	2	2
Belice.....	-	-	-	-	-	-	Ghana.....	2	1	1	17	14	14	Montenegro.....	2	1	1	5	-	1
Benin.....	2	1	1	3	-	7	Granada.....	-	-	-	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	4	-	1
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	2	-	1	2	1	1	Grecia.....	1	1	1	8	4	4	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-
Bosnia y Herzegovina.....	1	1	1	-	-	-	Guatemala.....	2	1	1	7	3	2	Namibia.....	2	1	1	5	1	1
Botswana.....	2	1	1	10	4	8	Guinea.....	2	1	1	24	6	12	Nepal.....	1	1	1	1	4	6
Brasil.....	2	1	1	11	7	7	Guinea-Bissau.....	2	-	1	-	-	1	Nicaragua.....	2	1	1	-	-	1
Brunei Darussalam.....	2	1	1	6	-	-	Guinea Ecuatorial.....	2	1	1	3	-	-	Níger.....	2	1	1	26	5	11
Bulgaria.....	1	1	1	5	3	2	Guyana.....	1	1	-	1	-	-	Nigeria.....	2	1	1	18	11	10
Burkina Faso.....	2	1	1	20	3	7	Haití.....	2	1	1	1	1	5	Noruega.....	2	1	1	6	3	7
Burundi.....	2	1	1	4	-	-	Honduras.....	1	1	1	2	1	-	Nueva Zelandia.....	2	1	1	1	2	1
Cabo Verde.....	2	1	1	1	-	-	Hungría.....	1	1	1	6	2	4	Omán.....	2	1	1	10	4	4
Camboya.....	2	1	1	4	-	1	India.....	1	1	1	8	13	14	Países Bajos.....	2	-	1	15	5	14
Camerún.....	2	1	1	2	7	10	Indonesia.....	2	1	1	26	14	14	Pakistán.....	2	1	1	10	2	2
Canadá.....	2	1	1	10	5	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	4	4	7	Palau.....	-	-	-	-	-	-
Chad.....	2	1	1	9	1	4	Iraq.....	2	-	1	7	2	13	Panamá.....	2	1	1	7	3	3
Chequia.....	2	1	1	6	2	3	Irlanda.....	2	1	1	6	-	1	Papua Nueva Guinea.....	2	1	1	2	-	-
Chile.....	1	1	1	9	6	11	Islandia.....	1	1	1	1	-	1	Paraguay.....	2	1	1	2	1	7
China.....	2	1	1	16	7	7	Islas Cook.....	-	-	-	-	-	-	Perú.....	2	1	1	2	4	5
Chipre.....	2	1	1	3	5	7	Islas Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Polonia.....	1	1	1	5	5	5
Colombia.....	2	1	1	5	12	11	Islas Salomón.....	-	-	-	-	-	-	Portugal.....	2	1	1	12	5	6
Comoras.....	-	-	-	-	-	-	Israel.....	2	1	1	4	2	1	Qatar.....	2	1	1	9	4	4
Congo.....	2	-	1	25	8	11	Italia.....	2	1	1	6	-	6	Reino Unido.....	2	1	1	18	1	4
Costa Rica.....	2	1	1	1	1	1	Jamaica.....	2	1	1	4	-	1	República Árabe Siria.....	2	1	1	2	6	5
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	20	9	14	Japón.....	2	1	-	11	3	7	República Centroafricana.....	2	1	1	4	-	4
Croacia.....	2	1	1	4	-	1	Jordania.....	2	1	1	9	-	4	República de Corea.....	1	1	-	8	5	7
Cuba.....	2	1	1	4	1	1	Kazajstán.....	2	1	1	2	1	6	República de Moldova.....	2	1	1	3	1	1
Dinamarca.....	2	1	1	8	3	4	Kenya.....	2	1	1	23	11	14	Rep. Democrática del Congo.....	2	1	1	21	8	10
Djibouti.....	2	1	1	5	1	2	Kirguistán.....	-	-	1	-	-	-	Rep. Democrática Popular Lao.....	2	1	1	3	1	1
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kiribati.....	2	1	1	4	-	-	República Dominicana.....	2	1	1	9	5	13
Ecuador.....	2	-	-	1	-	-	Kuwait.....	2	1	1	3	1	1	República Unida de Tanzania.....	2	1	1	16	3	13
Egipto.....	2	-	1	8	6	12	Lesotho.....	2	1	1	3	-	-	Rumania.....	2	1	1	5	1	6

1) 2) 3) 4) 5) 6)
Total 313 143 152 1164 497 777



Anexo III

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

15.06.2023 19:00:16

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afganistán.....	33,3	0,0	0,0	20,0	Egipto.....	50,0	14,3	23,1	30,0	Letonia.....	40,0	0,0	100,0	50,0	Rumania.....	42,9	33,3	22,2	31,8
Albania.....	66,7	0,0	0,0	28,6	El Salvador.....	54,5	25,0	12,5	34,8	Líbano.....	25,0	0,0	0,0	6,3	Rwanda.....	25,0	0,0	20,0	20,0
Alemania.....	57,9	60,0	50,0	56,3	Emiratos Árabes Unidos.....	37,5	25,0	25,0	33,3	Liberia.....	66,7	0,0	50,0	50,0	Saint Kitts y Nevis.....	50,0	0,0	100,0	50,0
Angola.....	0,0	33,3	50,0	29,4	Eritrea.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Libia.....	25,0	0,0	0,0	21,4	San Marino.....	50,0	33,3	33,3	41,7
Antigua y Barbuda.....	0,0	-	-	0,0	Eslovaquia.....	28,6	25,0	50,0	33,3	Lituania.....	62,5	100,0	100,0	70,0	Santo Tomé y Príncipe.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Arabia Saudita.....	36,8	40,0	0,0	30,0	Eslovenia.....	80,0	50,0	100,0	75,0	Luxemburgo.....	16,7	28,6	37,5	28,6	Senegal.....	35,3	0,0	40,0	34,3
Argelia.....	30,8	22,2	7,7	20,0	España.....	63,6	75,0	44,4	60,7	Macedonia del Norte.....	50,0	100,0	0,0	57,1	Serbia.....	33,3	75,0	66,7	53,8
Argentina.....	42,1	33,3	40,0	38,8	Estados Unidos de América.....	47,4	42,9	60,0	48,4	Madagascar.....	50,0	100,0	100,0	60,0	Seychelles.....	100,0	0,0	0,0	40,0
Armenia.....	0,0	-	100,0	25,0	Estonia.....	100,0	100,0	50,0	83,3	Malasia.....	46,2	33,3	7,7	27,6	Sierra Leona.....	14,3	0,0	50,0	18,2
Australia.....	83,3	33,3	66,7	72,2	Eswatini.....	18,2	0,0	33,3	17,6	Malawi.....	27,3	50,0	0,0	29,4	Singapur.....	37,5	20,0	55,6	40,0
Austria.....	70,0	0,0	14,3	38,1	Etiopía.....	30,0	0,0	0,0	16,7	Maldivas.....	75,0	14,3	20,0	31,3	Somalia.....	66,7	0,0	33,3	40,0
Azerbaiyán.....	36,4	30,0	45,5	37,5	Federación de Rusia.....	25,0	50,0	14,3	26,1	Malí.....	20,0	25,0	30,0	22,7	Sudáfrica.....	22,2	40,0	60,0	36,8
Bahamas.....	69,2	66,7	57,1	65,2	Fiji.....	20,0	0,0	0,0	14,3	Malta.....	50,0	16,7	33,3	36,4	Sudán.....	25,0	-	-	25,0
Bahrein.....	33,3	28,6	22,2	28,0	Filipinas.....	41,7	40,0	33,3	40,0	Marruecos.....	40,9	20,0	28,6	34,1	Sudán del Sur.....	40,0	60,0	50,0	47,1
Bangladesh.....	10,0	12,5	33,3	12,9	Finlandia.....	71,4	66,7	75,0	70,6	Mauricio.....	60,0	33,3	0,0	44,4	Suecia.....	63,6	42,9	50,0	54,2
Barbados.....	60,0	100,0	100,0	77,8	Francia.....	47,8	33,3	58,3	48,8	Mauritania.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Suiza.....	47,1	0,0	37,5	36,7
Belarús.....	50,0	0,0	60,0	50,0	Gabón.....	56,3	30,8	6,7	31,8	México.....	50,0	28,6	33,3	37,2	Suriname.....	0,0	-	0,0	0,0
Bélgica.....	52,2	50,0	20,0	40,9	Gambia.....	20,0	-	-	20,0	Mongolia.....	25,0	20,0	25,0	23,1	Tailandia.....	60,7	40,0	28,6	47,4
Benin.....	20,0	100,0	62,5	50,0	Georgia.....	25,0	33,3	33,3	31,3	Montenegro.....	66,7	0,0	0,0	50,0	Tayikistán.....	50,0	0,0	0,0	25,0
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	40,0	0,0	0,0	28,6	Ghana.....	26,3	46,7	13,3	28,6	Mozambique.....	33,3	0,0	0,0	22,2	Togo.....	26,7	22,2	53,8	35,1
Bosnia y Herzegovina.....	100,0	100,0	0,0	66,7	Grecia.....	77,8	18,2	50,0	54,1	Namibia.....	50,0	100,0	50,0	58,3	Tonga.....	100,0	0,0	0,0	50,0
Botswana.....	73,7	40,0	15,4	48,6	Guatemala.....	45,5	20,0	25,0	35,0	Nepal.....	25,0	14,3	21,4	20,0	Trinidad y Tabago.....	86,4	20,0	40,0	68,8
Brasil.....	35,3	12,5	25,0	27,3	Guinea.....	14,8	25,0	23,1	19,2	Nicaragua.....	66,7	33,3	33,3	44,4	Túnez.....	37,5	0,0	11,1	20,0
Brunei Darussalam.....	62,5	0,0	0,0	50,0	Guinea-Bissau.....	50,0	0,0	0,0	20,0	Niger.....	21,4	46,7	13,3	25,9	Turkmenistán.....	20,0	100,0	0,0	28,6
Bulgaria.....	87,5	60,0	0,0	62,5	Guinea Ecuatorial.....	80,0	50,0	0,0	55,6	Nigeria.....	50,0	13,3	13,3	28,0	Türkiye.....	42,9	33,3	0,0	29,8
Burkina Faso.....	21,7	25,0	30,0	24,3	Guyana.....	33,3	0,0	0,0	20,0	Noruega.....	80,0	25,0	75,0	68,2	Ucrania.....	66,7	33,3	60,0	54,5
Burundi.....	50,0	-	0,0	42,9	Haití.....	66,7	0,0	14,3	25,0	Nueva Zelandia.....	66,7	33,3	100,0	63,6	Uganda.....	0,0	28,6	33,3	23,7
Cabo Verde.....	100,0	0,0	100,0	80,0	Honduras.....	60,0	50,0	0,0	50,0	Omán.....	16,7	16,7	0,0	13,0	Uruguay.....	63,6	33,3	50,0	55,6
Camboya.....	14,3	0,0	0,0	9,1	Hungría.....	62,5	100,0	40,0	62,5	Países Bajos.....	47,1	16,7	53,3	44,7	Uzbekistán.....	14,3	50,0	28,6	27,8
Camerún.....	100,0	50,0	21,4	42,9	India.....	20,0	28,6	40,0	30,8	Pakistán.....	6,3	33,3	25,0	15,4	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	42,9	11,1	26,7	25,8
Canadá.....	86,7	83,3	20,0	73,1	Indonesia.....	39,3	53,3	13,3	36,2	Panamá.....	33,3	25,0	25,0	29,4	Viet Nam.....	50,0	50,0	25,0	41,7
Chad.....	41,7	0,0	0,0	26,3	Irán (República Islámica del).....	33,3	16,7	12,5	21,7	Papua Nueva Guinea.....	28,6	100,0	0,0	33,3	Yemen.....	0,0	-	-	0,0
Chequia.....	50,0	100,0	25,0	52,6	Iraq.....	33,3	7,7	13,3	17,5	Paraguay.....	66,7	50,0	28,6	40,9	Zambia.....	33,3	26,7	20,0	26,7
Chile.....	30,8	14,3	38,5	30,3	Irlanda.....	81,8	100,0	50,0	78,6	Perú.....	40,0	60,0	57,1	52,9	Zimbabwe.....	40,9	33,3	50,0	42,4
China.....	50,0	11,1	37,5	37,1	Islandia.....	50,0	50,0	50,0	50,0	Polonia.....	81,8	33,3	16,7	52,2					
Chipre.....	71,4	25,0	25,0	39,1	Israel.....	55,6	33,3	50,0	50,0	Portugal.....	57,1	66,7	37,5	53,6					
Colombia.....	40,0	46,7	35,7	41,0	Italia.....	62,5	20,0	50,0	47,8	Qatar.....	54,5	20,0	40,0	42,9					
Comoras.....	60,0	100,0	50,0	60,0	Jamaica.....	75,0	0,0	50,0	63,6	Reino Unido.....	66,7	0,0	50,0	60,0					
Congo.....	26,7	36,4	35,7	30,9	Japón.....	16,7	40,0	37,5	25,8	República Árabe Siria.....	25,0	0,0	0,0	4,5					
Costa Rica.....	66,7	50,0	50,0	60,0	Jordania.....	27,3	0,0	11,1	18,2	República Centroafricana.....	14,3	50,0	20,0	21,4					
Côte d'Ivoire.....	28,6	40,0	33,3	32,1	Kazajstán.....	40,0	0,0	37,5	31,3	República de Corea.....	27,3	50,0	50,0	40,0					
Croacia.....	50,0	50,0	100,0	58,3	Kenya.....	36,7	57,1	20,0	37,3	República de Moldova.....	100,0	0,0	0,0	55,6					
Cuba.....	50,0	0,0	50,0	40,0	Kirguistán.....	0,0	33,3	0,0	20,0	Rep. Democrática del Congo.....	20,0	33,3	6,7	19,3					
Dinamarca.....	50,0	75,0	40,0	52,4	Kiribati.....	50,0	0,0	0,0	37,5	Rep. Democrática Popular Lao.....	0,0	50,0	50,0	22,2					
Djibouti.....	25,0	50,0	0,0	23,1	Kuwait.....	20,0	0,0	0,0	11,1	República Dominicana.....	33,3	37,5	26,7	31,4					
Ecuador.....	33,3	0,0	0,0	23,1	Lesotho.....	80,0	100,0	0,0	71,4	República Unida de Tanzania.....	40,0	75,0	0,0	28,2					

	G	E	T	Tot
%	42,6	32,6	29,5	36,5





► Actas

2C

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

Fecha: 23 de junio de 2023

Sesión plenaria: Informes de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota.....	3
Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión	5



Martes, 13 de junio de 2023, a las 10.05 horas

Presidente: Sr. Awan

Vicepresidente trabajador de la Conferencia

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota

El Presidente (original inglés)

Tengo el inmenso placer de declarar abierta la décimo segunda sesión plenaria de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Señalo a la atención de todos ustedes el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las [Actas núm. 2A](#).

Permítanme recordarles rápidamente que la Comisión se compone de los miembros siguientes: Sra. Samuelsen (Noruega), Presidenta; Sr. Yllanes Martínez (México), Vicepresidente empleador, y Sr. Vogt (Estados Unidos de América), Vicepresidente trabajador.

Cedo la palabra a la Sra. Samuelsen, quien nos va a presentar el primer informe de la Comisión.

Sra. Samuelsen Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes (original inglés)

Tengo el honor y el agrado de presentar en la plenaria de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes. Publicado como Actas núm. 2A, este informe contiene información sobre la composición de la Conferencia, así como las conclusiones que la Comisión ha formulado sobre la cuestión de la representación de Myanmar en la presente reunión de la Conferencia.

Respecto a su mandato relativo al examen de los poderes de las delegaciones que asisten a las reuniones de la Conferencia, la Comisión formula tradicionalmente comentarios sobre todos los aspectos de la composición de la Conferencia, en relación con los cuales destacaré dos cuestiones.

En primer lugar, 172 Estados Miembros han acreditado una delegación y el grado de participación en la Conferencia sigue siendo, en general, levemente superior al registrado antes de la pandemia y del centenario de la OIT. En efecto, después de alcanzar unos niveles sin precedentes en la reunión del centenario, con 178 Estados Miembros, esta participación permaneció elevada en 2021 y 2022, probablemente gracias a la posibilidad de una participación totalmente telemática. La Comisión desea señalar, sin embargo, que ninguna plataforma digital permite ofrecer a los participantes la misma experiencia que una interacción presencial y que los contactos directos y personales facilitan el consenso. En relación con los 14 Miembros que no han estado representados en esta reunión de la Conferencia, la Comisión ha expresado preocupación por el hecho de que, cuando un Gobierno no designa una delegación o no acredita una delegación tripartita completa, lo que hace es privar a los empleadores o a los trabajadores de su país, del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar activamente en sus labores.



En segundo lugar, cuando la participación de las mujeres en la Conferencia llevaba más de un decenio aumentando de manera constante, la proporción de mujeres designadas en las delegaciones disminuyó el año pasado, y este año permanece estancada en un 36,6 por ciento. Además, las mujeres siguen distribuidas de manera desigual por funciones y grupos. La Comisión ha recalcado una vez más la importancia de que se cumpla el requisito mínimo del 30 por ciento de participación femenina en todos los grupos y delegaciones, en particular en las posiciones de liderazgo en las delegaciones, en aras de la paridad de género. Esperemos que esta tendencia vuelva a aumentar el próximo año.

Ahora me referiré a la cuestión de la representación de Myanmar. Al igual que el pasado año, la Comisión recibió dos series de poderes antagónicos: una de las autoridades militares que tomaron el poder en febrero de 2021, y otra del denominado Gobierno de Unidad Nacional. Como bien saben ustedes, después de que la Comisión decidiera no reconocer ninguna de las dos autoridades como el Gobierno legítimo, en sintonía con la postura adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, no se ha vuelto a invitar a Myanmar a participar en las reuniones de la OIT, incluidas las del Consejo de Administración. La Comisión ha tomado nota de que, en diciembre de 2022, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió nuevamente aplazar su decisión sobre los poderes de Myanmar. Además, señaló que también otras entidades han aplazado el examen de esta cuestión, en particular la Comisión de Verificación de Poderes de la 76.ª Asamblea Mundial de la Salud. En vista de estas consideraciones, la Comisión ha decidido que no se acrediten delegados para Myanmar en la 111.ª reunión de la Conferencia.

Pese a ello, la Comisión también ha estimado que, en la OIT, la cuestión no puede concluir aquí. Ha tomado nota con preocupación de que, amén de afectar a la representación del Gobierno de Myanmar en la Conferencia, la ambigüedad persistente en torno a la cuestión de la representación de Myanmar impide la participación de los empleadores y los trabajadores de ese país en la Conferencia, así como en las demás reuniones tripartitas. Por tanto, con un lenguaje prudente, la Comisión ha señalado que podría verse obligada a tratar esta situación en el futuro. Ha declarado concretamente que, «[e]n vista de esta situación, que es particular en el caso de la OIT, dada la estructura tripartita que la singulariza, la Comisión considera que, ante la persistente falta de orientación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, podría verse obligada a considerar en su momento la posibilidad de tomar una decisión que permita a los mandantes tripartitos de Myanmar reanudar una participación activa en las labores de la Organización».

Después de estas consideraciones, les invito a ustedes a tomar nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las Actas núm. 2A y está disponible en la página web de la Conferencia.

El Presidente (original inglés)

Muchas gracias, Sra. Samuelsen, por este informe tan importante. La Comisión de Verificación de Poderes lo ha aprobado por unanimidad y la Conferencia solicita que se tome nota de su contenido sin discusión alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, 3) del Reglamento de la Conferencia.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes?

(La Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes).



Aprovecho esta oportunidad para agradecer a los miembros de la Mesa de esta comisión la excelente calidad de su trabajo. Tengo entendido que ha desarrollado su labor en un ambiente muy positivo y con un espíritu de fructuosa colaboración.

(La Conferencia prosigue sus labores en sesión plenaria).

Viernes, 16 de junio de 2023, a las 10.40 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión

El Presidente
(original inglés)

Tengo el honor de declarar abierta la sesión de esta mañana, que estrenaremos con la presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, el cual figura en las [Actas núm. 2B \(Rev.\)](#).

Cedo la palabra a la Sra. Samuelsen, Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes, quien nos va a presentar el segundo informe de la Comisión.

Sra. Samuelsen
Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes
(original inglés)

Es para mí un honor y un placer presentar el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes en la plenaria de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Publicado como Actas núm. 2B (Rev.), este informe contiene las conclusiones relativas a los casos sometidos a examen de la Comisión. Recibimos 20 protestas, una de las cuales se ha considerado lo suficientemente grave como para motivar la adopción de medidas de seguimiento. Recibimos también dos quejas y una comunicación. Además, la Comisión ha examinado tres casos sometidos a su consideración en virtud de decisiones de seguimiento adoptadas en la última reunión de la Conferencia.

La Comisión ha celebrado siete sesiones y ha trabajado de manera informal y colegiada, lo cual es tanto más importante cuanto que solo se compone de tres miembros: un representante gubernamental, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores.

Esta es la primera vez que ejerzo el cargo de Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes y la experiencia me ha permitido entender la importancia que este órgano reviste para garantizar que la composición de la Conferencia sea realmente tripartita. De hecho, este es un objetivo que valoro en grado sumo, pues creo firmemente en el tripartismo.

La Comisión de Verificación de Poderes es un órgano habitualmente asociado a las asambleas plenarias de las organizaciones internacionales y a las conferencias internacionales. Aunque las más de las veces se limita a examinar la validez formal de los poderes depositados por los Estados Miembros, en ocasiones también debe lidiar con situaciones en que se cuestiona la legitimidad de un Gobierno o en que se reciben poderes antagónicos de más de una entidad que pretende representar un Estado Miembro. Según les informé el martes



pasado, nuestra Comisión de Verificación de Poderes ha examinado este tipo de situación en las tres últimas reuniones de la Conferencia, en relación con Myanmar.

Ahora bien, la singularidad de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo reside en otros aspectos de su mandato. Recordemos que la Comisión está encargada de examinar las protestas presentadas contra los poderes depositados en dos situaciones distintas. La primera es aquella en que se alega que un delegado o consejero técnico no ha sido designado de acuerdo con las organizaciones de empleadores o de trabajadores más representativas. La segunda es aquella en que un Gobierno no ha designado un delegado de los empleadores o un delegado de los trabajadores, lo cual da lugar a un caso de «delegación incompleta».

El primer tipo de protestas corresponde al mandato fundamental de la Comisión de Verificación de Poderes, que esta cumple desde 1919 y cuya necesidad es obvia. Para cerciorarse de que los delegados de los empleadores y de los trabajadores designados por los Estados Miembros son verdaderamente representativos, respectivamente, de los empleadores y de los trabajadores del país, los Gobiernos tienen la obligación de designarlos previo acuerdo con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores de dicho país. Así lo dispone la Constitución de la OIT en su artículo 3, 5). Sin embargo, ¿qué sucede si no se cumple esta obligación? La Comisión examina la protesta después de solicitar al Gobierno interesado sus comentarios, y después formula conclusiones al respecto. Este año, nuestra Comisión ha examinado 11 protestas de este tipo, dos de ellas relativas al delegado de los empleadores y nueve al delegado de los trabajadores.

Pero permítanme hacer un breve hincapié en tres casos, relativos a los países siguientes: Belarús, la India y Nicaragua.

Respecto a Belarús, la cuestión planteada a la Comisión consistía en saber si los representantes de la Federación de Sindicatos de Belarús, que conformaban la delegación de ese país, podían considerarse como auténticos representantes de los trabajadores. Esta duda surgió a raíz de las conclusiones recientes de los órganos de control de la OIT competentes según las cuales el Gobierno aplicaba una política encaminada a destruir el movimiento sindical independiente y mostraba favoritismo hacia la Federación de Sindicatos de Belarús. La Comisión ha aprovechado esta oportunidad para facilitar aclaraciones sobre su mandato en relación con las alegaciones de vulneración de la libertad sindical. Ha recordado que, si bien no está facultada para examinar esas cuestiones en cuanto al fondo, nada le impide tomar en consideración las conclusiones formuladas por los órganos de control de la OIT competentes sobre las cuestiones relativas a la libertad sindical a la hora de examinar alegaciones de incumplimiento del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. En conclusión, la Comisión ha expresado serias dudas de que la designación del delegado de los trabajadores de Belarús se haya efectuado de conformidad con los requisitos previstos en la Constitución de la OIT.

Respecto al caso de la India, me limitaré a mencionar un aspecto de la protesta. Según las alegaciones, desde 2018, el Gobierno venía imponiendo restricciones a la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en las reuniones de la Conferencia, toda vez que ninguno podía participar en más de cinco de estas reuniones en su vida ni en más de tres reuniones consecutivas. Según el Gobierno, esta medida tenía por objeto ofrecer visibilidad internacional en los foros tripartitos a un mayor número de representantes y lograr un equilibrio de género en la composición de las delegaciones. Sin embargo, la Comisión ha concluido que esta manera de proceder equivale a una injerencia en la libertad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de adoptar sus decisiones de manera



independiente. Los Gobiernos tienen la obligación de aceptar la decisión de las organizaciones más representativas respecto a las personas que estas han designado.

La Comisión también tiene por mandato proponer medidas de seguimiento en relación con situaciones de las que queda enterada al examinar una protesta o una queja. Cuando la Conferencia aprueba una propuesta de este tipo, el Gobierno considerado tiene la obligación de remitir a la Comisión un informe de la situación en la siguiente reunión de la Conferencia, en el momento de depositar sus poderes. Este año, la Comisión ha examinado casos relativos a tres Miembros, todos ellos vinculados a la designación de la delegación de los trabajadores. En los tres casos, la Comisión ha considerado necesario proponer a la Conferencia la renovación de las medidas de seguimiento. Además, ha añadido un nuevo caso de seguimiento en relación con Nicaragua.

En el caso de Nicaragua, el Grupo de los Empleadores alegaba que el Gobierno no había consultado al Consejo Superior de la Empresa Privada, que se considera como la organización de empleadores más representativa. El Grupo de los Empleadores declaró además que el Gobierno había cancelado la personalidad jurídica del Consejo Superior de la Empresa Privada y de otras 18 organizaciones de empleadores, lo cual impedía que dichas entidades fueran consideradas como organizaciones de empleadores representativas. Ante la ausencia de respuesta del Gobierno a estas graves alegaciones, ausencia que no se producía por primera vez, la Comisión ha decidido proponer a la Conferencia que este caso sea objeto de medidas de seguimiento y solicitar al Gobierno que, para la próxima reunión de la Conferencia, presente un informe detallado y corroborado con la información pertinente.

Además de las protestas, la Comisión también examina las quejas en las que se alega que un Gobierno no ha abonado los gastos de viaje y estancia de un delegado o de un consejero técnico para que asista a la Conferencia. El Gobierno tiene la obligación de cubrir esos gastos en virtud del artículo 13, 2), a) de la Constitución de la OIT. Según el Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes solo puede examinar las quejas en las que se alega que el Miembro no ha pagado los gastos de un delegado titular, o que existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos cuyos gastos han sido sufragados en los tres grupos de la delegación.

La Comisión determina qué se considera «un desequilibrio grave y manifiesto» y cuándo se estima que no existe tal desequilibrio. La aplicación de este criterio por la Comisión en el pasado ofrece ciertas indicaciones. Por ejemplo, considerando que las delegaciones ante la Conferencia deben componerse básicamente de «dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador», cabe inferir que solo puede surgir un desequilibrio cuando el número de consejeros técnicos de la delegación gubernamental suma más del doble del número de consejeros técnicos de la delegación de los empleadores o de la delegación de los trabajadores cuyos gastos de asistencia han sido cubiertos. Pero entonces, ¿cuándo empieza a haber «un desequilibrio grave y manifiesto»?

En un caso que la Comisión ha examinado este año, relativo a la delegación de la República Bolivariana de Venezuela, el Gobierno tenía cinco consejeros técnicos, pero no había cubierto los gastos de asistencia para ningún consejero técnico de los empleadores ni de los trabajadores. En este caso, la Comisión ha considerado que existía un «desequilibrio grave y manifiesto».

Este es el último de los casos que deseaba señalar especialmente a su atención. Solo me queda dar las gracias a mis compañeros y Vicepresidentes de la Comisión, es decir: al Sr. Fernando Yllanes Martínez, de México, miembro empleador, y al Sr. Jeffrey Vogt, de los Estados Unidos de América, miembro trabajador. Hemos trabajado realmente muy bien como



equipo tripartito para llevar a cabo nuestra tarea, y el presente informe refleja nuestras opiniones unánimes. También deseo agradecer a la Oficina y a las traductoras todo el esfuerzo que han realizado durante las labores de la Comisión.

Después de estas consideraciones, invito a la Conferencia a tomar nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las Actas núm. 2B (Rev.) y está disponible en la página web de la Conferencia, y a aprobar las propuestas de la Comisión que figuran en los párrafos 12, 19, 29 y 103.

El Presidente (original inglés)

La Comisión de Verificación de Poderes ha aprobado su informe por unanimidad; solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido y apruebe las propuestas que figuran en los párrafos 12, 19, 29 y 103 de las Actas núm. 2B (Rev.), referentes a Djibouti, Mauritania, la República Bolivariana de Venezuela y Nicaragua.

En virtud del artículo 31, 3) del Reglamento de la Conferencia, las propuestas se adoptarán sin debate.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes y aprueba las cuatro propuestas?

(La Conferencia toma nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes y aprueba las cuatro propuestas).

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a los miembros de la Mesa de la Comisión de Verificación de Poderes la excelente calidad de su trabajo. Tengo entendido que ha desarrollado su labor en un ambiente muy positivo y con un espíritu de fructuosa colaboración.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

8B

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

Fecha: 14 de julio de 2023

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Índice

	Página
Apertura de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo	3
Alocución del Director General	3
Alocución del Secretario General de las Naciones Unidas.....	5
Intervenciones de alto nivel.....	6
Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Paliar las desigualdades y la informalidad, y facilitar la inclusión»: Resumen	14
Intervenciones de alto nivel.....	21
Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Fomentar la igualdad de oportunidades y el empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos mediante la educación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias»: Resumen	44
Intervenciones de alto nivel.....	49
Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «El empleo y la protección social para unas transiciones justas»: Resumen	66
Mesa redonda sobre el tema «Comercio, empleo y desarrollo sostenible: promover los derechos humanos y laborales»: Resumen	72
Intervención de alto nivel.....	78
Clausura de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo	80



Miércoles, 14 de junio de 2023, a las 9.55 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Apertura de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

El Presidente (original inglés)

Tengo el gran honor de declarar abierta la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo tema es «Justicia social para todos».

Un total de 16 Jefes de Estado y de Gobierno y otros dignatarios de alto nivel nos honrarán con su presencia en la Cumbre de este año. Asimismo, asistirán representantes de 22 organizaciones internacionales participantes. La Cumbre constará de intervenciones a cargo de nuestros invitados de alto nivel y cuatro mesas redondas integradas por mandantes tripartitos de las distintas regiones.

En nombre de mis colegas de la Mesa y de los delegados que asisten a la 111.ª reunión de la Conferencia, deseo expresar nuestro profundo agradecimiento a todos los participantes de alto nivel por haber accedido a dirigirse a nuestra asamblea. Estamos deseosos de conocer sus opiniones sobre la cuestión de la justicia social, que es una parte esencial del mandato de la OIT.

Para empezar, proyectaremos en las pantallas de esta sala un vídeo, en el que se examina la necesidad de promover la justicia social para todos y que servirá para contextualizar la Cumbre.

(Se proyecta un vídeo introductorio).

Tras esas poderosas imágenes, tengo el placer de ceder la palabra al Sr. Gilbert F. Hounqbo, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la 111.ª reunión de la Conferencia, para que pueda dirigirse a esta cumbre.

Alocución del Director General

Sr. Hounqbo Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia (original francés)

Nos hallamos hoy reunidos para atender un llamamiento esencial, un llamamiento a la justicia social, un llamamiento a reafirmar el derecho de todos los seres humanos: el derecho de cada persona a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Así reza la Declaración de Filadelfia, de 1944.

Este llamamiento es particularmente importante para los jóvenes. Esta multitud de jóvenes que, dividida contra su voluntad por crueles desigualdades arrastradas desde la cuna, se ve en ocasiones obligada a embarcar, lastrada por el desempleo, la informalidad y la ausencia de protección social, en la peligrosa ruta de la migración, e incluso del trabajo infantil. Unos jóvenes que deben lidiar a un tiempo con el reto de sobrevivir de inmediato y el de preservar el medioambiente, el de conjurar el fin del mundo y el de llegar a fin de mes. Unos



jóvenes nacidos en la era de las nuevas tecnologías, de un mundo completamente abierto, que esperan poder explotar oportunidades mientras se gestionan los riesgos para que nadie quede atrás.

La justicia social es esencial para que nuestras sociedades y economías sean más coherentes, productivas y pacíficas. La justicia social es también esencial para restablecer la confianza en las instituciones y demostrar que el multilateralismo es eficaz, cuando satisface las expectativas de nuestras poblaciones.

Como Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, me siento profundamente honrado de defender el legado de una organización que, desde 1919, reconoce en su Constitución que «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social». Una prioridad que después vinieron a consolidar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), erigiendo los cuatro pilares del trabajo decente. La OIT no ha cesado nunca en este empeño, incluso en su Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019.

Somos responsables de velar por que la transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible se efectúe de manera equitativa. Ello implica crear una economía más verde, sin por ello dejar de generar oportunidades y salvaguardar el bienestar social, para que las empresas y la productividad sostenibles puedan desempeñar, junto con el desarrollo de las competencias, un papel determinante. Nuestro corpus de normas y nuestra experiencia en el diálogo social son activos que ya no deberían considerarse opcionales.

(El orador prosigue en inglés).

Incrementar la justicia social no es solo la causa por la que hemos de luchar todos unidos, sino mucho más. Es una fuerza que puede dirigirnos hacia un futuro más equitativo y sostenible. Por eso debe convertirse en nuestro principio rector, tanto en nuestras políticas como en nuestras acciones.

Al defender esta causa no debemos subestimar la importancia de imprimir un nuevo dinamismo al multilateralismo, esencial para paliar eficazmente las crisis interconectadas de nuestra época, reconstruir la confianza en la gobernanza y la esperanza en el sistema de las Naciones Unidas. Renovar el contrato social presupone subordinarlo a los principios de solidaridad, equidad y, sobre todo, justicia social.

La Coalición Mundial para la Justicia Social coadyuvará al logro de estos objetivos garantizando la coherencia de las políticas para aumentar el impacto de nuestras acciones. Podrá ofrecer una plataforma de convergencia que sitúe la justicia social al frente y en el centro de la Cumbre Social Mundial de las Naciones Unidas, que debería celebrarse en 2025.

Estar aquí reunidos en el día de hoy nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre la ruta que deseamos tomar si, de veras, queremos que la justicia social sea una realidad para todos. Sé que ustedes oirán y compartirán historias inspiradoras, pero también espero que examinen ideas innovadoras, o incluso radicales. Porque necesitamos romper moldes para conseguir resultados diferentes e introducir así los cambios importantes que la nueva generación ansía.

Utilizaremos los resultados de esta cumbre para elaborar una hoja de ruta que defina y guíe nuestros próximos pasos. De entrada será preciso determinar temas prioritarios y acciones tangibles, así como definir maneras de mejorar la solidaridad y la cooperación entre los Estados.



Tenemos una oportunidad única de curvar el arco de la historia en favor de la justicia social. El premio será un mundo en el que todos, sin excepción, podrán desarrollar su potencial y aprovechar los frutos del progreso económico y social. Aprovechemos esta oportunidad y manifestemos nuestro compromiso colectivo para mostrar nuestra determinación colectiva. No temamos ser audaces.

Gracias por estar hoy aquí presentes. Su presencia demuestra concretamente su compromiso con la justicia social y me permiten confiar en que esta gran empresa será fructuosa. Es nuestra responsabilidad marcar la diferencia y sé que, juntos, lo lograremos.

Alocución del Secretario General de las Naciones Unidas

El Presidente (original inglés)

Tengo el honor de anunciar que el Sr. Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas, se dirigirá a la Cumbre. En esta ocasión, su intervención se transmitirá por vídeo

Sr. Guterres Secretario General de las Naciones Unidas (original inglés)

Quisiera transmitir mis saludos más cordiales a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo y a la Organización Internacional del Trabajo.

El trabajo es fundamental para nuestras economías y nuestras vidas, pero, como ustedes han puesto de relieve con tanta eficacia, el mundo del trabajo está cambiando a una velocidad vertiginosa. Las sociedades y las economías siguen sufriendo las secuelas de la pandemia de COVID-19. La pobreza, el hambre y las desigualdades están aumentando, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible penden de un hilo. La crisis climática, los conflictos y las emergencias humanitarias están arrancando de raíz y trastornando la educación y la vida laboral de cientos de millones de personas. Las divisiones se están ampliando, y el odio y la discriminación están creciendo de forma descontrolada. Los derechos de las mujeres son objeto de ataque y las personas están perdiendo la confianza en las instituciones que las representan.

La cuarta revolución industrial se está desarrollando con este caótico telón de fondo. No podemos predecir sus resultados, pero ya conocemos el perfil del cambio sísmico que se está produciendo: una mayor automatización; la transición digital; el paso a las energías renovables; una producción sostenible; y la necesidad de ofrecer una educación de calidad y oportunidades de recualificación y reconversión profesional. Se perderán puestos de trabajo en algunos ámbitos y se crearán en otros, pero requerirán conjuntos de competencias distintos. Debemos prepararnos ahora, para evitar divisiones aún mayores, injusticias y desconfianza.

La OIT ha estado al frente del establecimiento de una hoja de ruta para sortear las transiciones hacia un futuro del trabajo sostenible y justo. La base de ese camino debe ser la justicia social.

Doy las gracias al Director General Gilbert F. Houngbo y a todos ustedes por trabajar en la movilización de una Coalición Mundial para la Justicia Social. Considero que esta Coalición es una fuerza crucial para ayudar a impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hacer frente a los desafíos actuales y venideros. El núcleo de ese empeño es reconstruir el contrato social a través de políticas centradas en las personas, basadas en la justicia social y guiadas



por ella. El contrato social debe tener como elemento central a las mujeres y los jóvenes y englobar la igualdad de oportunidades para todos, el acceso a los servicios esenciales, la educación y la formación permanentes, trabajos decentes y protección social.

El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas es nuestra plataforma para coordinar la financiación mundial de cientos de millones de nuevos puestos de trabajo y ampliar la protección social a los 4 000 millones de personas que no están cubiertas.

Espero con interés el resultado de sus discusiones, que servirá de base a la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de septiembre, la Cumbre del Futuro de 2024 y la Cumbre Social Mundial de 2025.

El mundo se encuentra en un momento decisivo. Las políticas actuales, en particular las políticas climáticas y las políticas relativas a las amenazas a la seguridad mundial o a la solidaridad social, determinarán nuestro futuro y el de nuestros hijos y nietos. La Cumbre sobre el Mundo del Trabajo representa una oportunidad para buscar soluciones que hagan ese futuro más justo, equitativo, sostenible e inclusivo.

El Presidente (original inglés)

Antes de invitar a nuestros siguientes invitados a que tomen la palabra, escucharemos a varias personas de distintas partes del mundo que comparten sus reflexiones sobre lo que es necesario hacer para lograr mayor justicia social.

(Se proyecta un vídeo).

Intervenciones de alto nivel

El Presidente (original inglés)

A continuación, escucharemos al primero de nuestros invitados de alto nivel, a los que se invita a pronunciar sus intervenciones desde la tribuna.

Sr. Berset Presidente de la Confederación Suiza (original francés)

Señor Director General, Excelencias, señoras y señores, permítanme, ante todo, darles simple y llanamente la bienvenida a Ginebra con motivo de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo organizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Suiza es el Estado anfitrión de la Organización desde 1919 y su establecimiento en Ginebra fue realmente la piedra angular del desarrollo de lo que hoy llamamos la Ginebra internacional. Lo menciono para afirmar —y recordarles— el vínculo tan fuerte que nos une, que une a mi país con la OIT desde hace más de un siglo.

Suiza tiene el gran honor de acoger hoy la primera Cumbre sobre el Mundo del Trabajo dedicada a la justicia social para todos y para todas. Y resulta que, por casualidades del calendario, hoy en Suiza tiene lugar la huelga feminista. Ya conocen, tristemente, las razones. Las mujeres perciben a menudo —demasiado a menudo— salarios e ingresos más bajos que los hombres. Realizan labores no remuneradas más frecuentemente que los hombres. Son



víctimas de discriminación y acoso y, de hecho, una de las reivindicaciones de las mujeres que hoy están en huelga se refiere explícitamente al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Por lo tanto, la huelga de hoy ilustra de manera muy concreta cómo la indignación frente a situaciones injustas puede transformarse en acciones políticas. Pero, para ello, hace falta optimismo y una convicción profunda de que se pueden cambiar las cosas, ya sea en nuestras sociedades, a escala local o a escala internacional y mundial. Es esencial que la rabia contra las disfunciones de la sociedad vaya siempre acompañada de optimismo, sin el cual esa rabia conduce al resentimiento, al derrotismo e incluso al cinismo, que no sirven absolutamente de nada para luchar contra las injusticias sociales.

La historia de la OIT es precisamente una historia de rabia. Esta Organización indispensable nació hace más de un siglo a raíz de la indignación legítima suscitada por las terribles condiciones de trabajo en las fábricas y por el trabajo infantil, que en aquel entonces estaba muy extendido. Pero esa indignación se transformó en compromiso y, hoy también, los desafíos a los que nos enfrentamos son realmente considerables.

Las desigualdades en el mundo han adquirido proporciones extremas. De hecho, en el *Informe sobre la Desigualdad Global 2022*, se concluye que estas desigualdades en materia de riquezas o de ingresos, de género y de ecología se sitúan al mismo nivel que a principios del siglo xx, es decir, la época en la que se fundó la OIT.

Esta injusticia social afecta de manera totalmente desproporcionada a los más vulnerables, en particular a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. Las consecuencias de estas desigualdades son nefastas, llegando incluso a convertirse en un veneno político que debilita la cohesión social y desacredita a las instituciones democráticas.

Creo que cabe recordar aquí que no hay justicia social sin respeto de los derechos humanos, sin protección social, sin garantía de las libertades fundamentales. Por ello, debemos comprometernos a crear oportunidades para los más desfavorecidos, a fin de mejorar su bienestar y su calidad de vida y garantizar la igualdad de género y el acceso a los derechos.

Por ello, debemos promover una transición justa, es decir, un cambio estructural hacia un orden social y económico que sea climáticamente neutro, inclusivo e igualitario. Y esta temática, que subraya la extrema importancia de la labor que lleva a cabo la OIT y vincula los programas de justicia social, climática y ambiental y sus grupos de interés respectivos, es precisamente uno de los temas de esta Conferencia Internacional del Trabajo.

Si vis pacem, cole justitiam, «si quieres la paz, cultiva la justicia». Estas palabras históricas se encuentran en un documento sellado bajo la primera piedra del edificio principal de la Oficina Internacional del Trabajo, aquí en Ginebra. Son palabras que nos conectan con la historia de aquellos y aquellas que nos precedieron en estas labores e ilustran la razón de ser de la OIT, en cuya Constitución se consagra el objetivo de la justicia social para lograr la paz en el mundo. Mediante su compromiso con la defensa y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT ha influido de manera positiva y duradera en la legislación relativa al bienestar social en todos los países del mundo. Al reunir a representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en sus órganos ejecutivos, los fundadores de la OIT ejercieron un papel pionero —no existe otra palabra mejor— y materializaron el diálogo multipartito promovido actualmente. Este diálogo social permite encontrar las mejores soluciones a los desafíos del mundo del trabajo, colocando a las personas en el centro de las



reflexiones. Y con la concertación social, los Estados Miembros a los que representamos y la OIT garantizan que el trabajo no sea una mercancía.

Sin embargo, la justicia social no puede incumbir únicamente a la OIT. Tenemos que salir de nuestros recintos —de estos recintos— e ir más allá de nuestras labores para movilizar al conjunto del sistema multilateral. Usted ha recordado, señor Director General, las palabras pronunciadas en 2019 sobre la importancia del multilateralismo, antes de las crisis sucesivas y brutales que nos han acompañado estos tres últimos años, y ese mensaje cobra aún más importancia hoy. La OIT, con su mandato normativo, su estructura tripartita y sus medios de actuación, tiene toda la legitimidad necesaria para alentar a otras partes interesadas a sumar sus esfuerzos a los que se están desplegando aquí.

En este contexto, podemos fijarnos cuatro prioridades, que Suiza también se ha fijado. En primer lugar, el fortalecimiento de la cooperación de la OIT con las instituciones financieras internacionales y los bancos multilaterales de desarrollo para establecer un mecanismo anticrisis socialmente sostenible. En segundo lugar, la promoción de la protección social universal con sistemas de protección contributivos y una atención particular a la asistencia sanitaria universal. En tercer lugar, la puesta en marcha de una iniciativa para ayudar a las empresas y a su personal a aprovechar los beneficios de una transición hacia una economía verde y digital. Y, por último, el establecimiento de una iniciativa a favor de un comercio socialmente justo, lo que tiene una conexión evidente con otra organización internacional sumamente importante, a saber, la Organización Mundial del Comercio.

Se habrán dado cuenta de que en estas prioridades la OIT ejerce el papel de eje central y vínculo con otras organizaciones, como la Organización Mundial de la Salud, que también tiene su sede en Ginebra y que he citado indirectamente, o la Organización Mundial del Comercio. Creo que es un papel del que la OIT no puede sustraerse: ese papel de eje y de coordinación y colaboración con los demás.

Como saben, Suiza fue uno de los principales promotores de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa en 2008, que ya ha cumplido quince años y que debe seguir guiando nuestras acciones en pro de objetivos como el fomento del empleo, el fortalecimiento de la protección social, la promoción del diálogo social y el tripartismo y el respeto de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Son objetivos inseparables que se refuerzan mutuamente, y la falta de promoción de cualquiera de ellos menoscaba evidentemente el logro de los demás. En este contexto, también debe fomentarse la colaboración de la OIT con entidades no estatales y actores del sector privado.

Ahora que se está produciendo la inadmisible guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania, las plataformas multilaterales son más importantes que nunca. Nos encontramos aquí reunidos de forma presencial en Ginebra, en la Ginebra internacional, en Suiza, que se compromete con determinación a tratar los desafíos actuales en el marco de una cooperación internacional que sea lo más estrecha posible.

Las desigualdades en el mundo son —probablemente junto con el calentamiento global— una de las mayores lacras de nuestro tiempo. Y —como decía al principio— sí, hay que indignarse; pero sobre todo hay que mantener el optimismo. Especialmente en un momento en el que las crisis se suceden y se solapan, se alimentan y se refuerzan mutuamente, hasta el punto de quebrantar a veces nuestra fe en el futuro, en este contexto de incertidumbre, es aún más importante mantener nuestro compromiso con el progreso social, el multilateralismo y una política racional.



En 1941, el Presidente de los Estados Unidos de América, Franklin Roosevelt, dijo en su discurso ante la OIT: «*The essence of our struggle today is that man shall be free. There can be no real freedom for the common man without enlightened social policies. In the last analysis, they are the stakes for which democracies are today fighting*». No puede haber una verdadera libertad para las personas sin políticas sociales bien fundamentadas. Esto era cierto en 1941 y lo sigue siendo hoy en día.

Sr. Suárez Santos

Secretario General, Organización Internacional de Empleadores
(original inglés)

Tengo el honor y el placer de representar a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en esta sesión crítica. Hace solo cinco años, en 2019, estábamos aquí juntos discutiendo el futuro del trabajo, que ahora es el presente del trabajo. Algunos de ustedes recordarán que estimábamos un plazo de un decenio para la transformación completa. Nuestras predicciones no estaban tan equivocadas. El mundo del trabajo está cambiando profundamente, al igual que el mundo empresarial, pero no podíamos imaginarnos que esta transformación ocurriría no en un decenio, sino en una semana y, en algunos casos, en 24 horas.

La repercusión sin precedentes de la pandemia en el mundo del trabajo fue como un tsunami. La implantación de distintos avances tecnológicos se produjo en 24 horas. En algunos casos, el trabajo a distancia se volvió obligatorio, en unas pocas horas, en todo el planeta. Pero permítanme recordarles que este ritmo acelerado de cambio no ha terminado; continúa, a medida que la nueva inteligencia artificial trastoca aún más el mundo del trabajo actual y el cambio climático y las políticas en ese ámbito nos empujan a todos a trabajar, consumir y vivir de forma más sostenible.

Con todo este rápido cambio, ¿cómo sigue aplicándose el principio fundacional de la OIT de hace más de un siglo, el principio de la justicia social? Bien, permítanme insistir y recordarnos a todos que la justicia social va de la mano de oportunidades de trabajo decente. La justicia social va aparejada a la capacidad de los empleadores para crear empleos de manera sostenible. Muchas empresas, y aludo al papel de las pequeñas y medianas empresas, no han podido sobrevivir. En una región como América Latina, algunas estimaciones indican que hasta el 20 por ciento de las empresas desaparecieron durante la pandemia, lo que puede considerarse un desastre, un drama, para la justicia social. Así pues, aunque el concepto de justicia social es tan antiguo como la OIT, tenemos que examinar qué cosas nuevas podemos hacer con él: cómo podemos, como empleadores, integrarnos mejor en esta ecuación; cómo puede trabajar la OIT de forma diferente con otros asociados y con otras organizaciones internacionales; cómo podemos asegurar que la agenda de la comunidad internacional y la OIT sigan siendo la fuerza motriz central que conduzca a resultados con impacto, especialmente —y quiero insistir en este punto— para aquellas personas que continúan en el sector informal, que representan el 60 por ciento de la población ocupada total.

Como bien ha dicho el Presidente Berset, la indignación lleva al cambio. Nosotros, como la OIE que representa a muchas organizaciones empresariales de todo el mundo y como empleadores, estamos dispuestos a actuar de manera eficaz, con ambición, en pro de la justicia social. Para ello, es imperativo que nos centremos en la forma de aumentar la productividad, de ampliar las competencias, de allanar la brecha digital y de crear un entorno mejor para que crezcan empresas sostenibles. Permítanme ahondar en estos puntos esenciales.



En primer lugar, cada vez queda más claro que los países sin un entorno adecuado, en el que las personas —mujeres y hombres— y las empresas puedan desarrollar sus ideas y sus proyectos, no solo adolecen de falta de empleo, sino también de innovación, de productividad y de creatividad. También cabe recordar que las instituciones débiles, la corrupción y las reglamentaciones inadecuadas impiden a los empleadores crear empleos. No hay justicia social sin emprendedores ni tampoco sin empresas sostenibles.

En segundo lugar, la colaboración entre empresas, trabajadores e instituciones educativas nunca ha sido tan esencial para mejorar la justicia social. Debo decir que, en demasiados países, esta colaboración dista de ser óptima, en detrimento de los jóvenes, las mujeres y los más vulnerables. Para que las políticas en materia de educación y desarrollo de competencias tengan éxito, tenemos que hacer más partícipes a los interlocutores sociales y también a las instituciones del sector privado. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo fue clara al respecto: el desarrollo de competencias es prioritario para la justicia social. Tenemos que evitar el riesgo de que el programa de desarrollo de competencias se quede a la zaga de otros programas. Y permítanme recordar que es igualmente importante que las contribuciones previstas y determinadas a nivel nacional relacionadas con el cambio climático integren planes de desarrollo de competencias adecuados, lo que no suele ocurrir. No hay transiciones justas sin competencias.

En tercer lugar, la última revolución tecnológica, que ha supuesto el paso de la inteligencia artificial a la realidad virtual, brinda magníficas oportunidades, especialmente en las economías en desarrollo, para sacar a más personas de la pobreza y generar más empleos decentes. Sin embargo, tenemos que admitir que pueden agrandar aún más la brecha digital y agravar las desigualdades económicas existentes. Una alianza por la justicia social debe centrarse en garantizar la igualdad de acceso a la conectividad efectiva, servicios de internet asequibles y alfabetización digital. Otras organizaciones internacionales, como la Unión Internacional de Telecomunicaciones, pueden ser asociados fundamentales para seguir potenciando el logro de la justicia social.

En cuarto lugar, la protección social universal es otra esfera de acción en pro de la justicia social. La OIE ha sido muy clara: estamos comprometidos con la mejora de la protección social y sus pisos, pero los regímenes de protección social deben ser sostenibles. Permítanme ser sincero: esta sostenibilidad está más amenazada que nunca en muchos países. Las alianzas para construir estos regímenes sostenibles también deberían seguir siendo una prioridad, pero, una vez más, no debe olvidarse que las principales cotizaciones a los regímenes de protección social provienen de los empleadores y las empresas. Si no pueden crecer y no pueden desarrollar sus actividades, no tendremos margen presupuestario para estos regímenes. No hay protección social universal sin empresas sostenibles.

En quinto lugar, la pandemia nos ha mostrado lo importante que es la colaboración con los empleadores y con los trabajadores, también para el acceso a bienes públicos, aparte de la educación, por ejemplo para hacer frente a los problemas de salud o acceder a la financiación. Durante la pandemia, el nivel de confianza depositada en muchos empleadores, como proveedores de orientación sanitaria, era muy alto. Aprovechemos esta alianza sin prejuicios. Por esta y otras razones, pedimos una mayor apertura en nuestro enfoque y en nuestras discusiones para integrar el papel del sector privado en el logro de la justicia social. Esto concuerda totalmente con el importante enfoque de la Declaración del Centenario de la OIT.

Una expresión que se utiliza con frecuencia a nivel interno en la OIT es «el elefante en la habitación». Este renovado interés en la justicia social viene también de la necesidad de que la comunidad multilateral trabaje mejor junta. La OIT es la institución internacional de referencia



en materia de justicia social. Pero permítanme también decir, con respecto a las alianzas, que las alianzas eficientes pueden marcar una enorme diferencia en la vida de las personas, y la OIT ha sido capaz de demostrarlo. La estrategia tripartita de la Organización puede complementar la impresionante labor que llevan a cabo otras organizaciones internacionales con eficiencia, sin solapamientos. El tripartismo puede ser un motor de cambio, pero no quisiera concluir mi intervención sin mencionar las condiciones indispensables para que este tripartismo sea eficaz. Debe respetarse el papel de las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, sin injerencias. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son más importantes que nunca para la justicia social, y la libertad sindical está lejos de respetarse en muchos países. Elegir a empresas individuales para legitimar la voz de las empresas no funcionará. Amenazar o intimidar a las organizaciones de empleadores o de trabajadores no generará el resultado que todos queremos. La credibilidad también implica que debemos esforzarnos por crear una sociedad en la que todos sean tratados con respeto y dignidad, con independencia de su origen. En el lugar de trabajo, la inclusividad supone que no debe admitirse la discriminación por ningún motivo.

Tenemos que estudiar la posibilidad de participar más en acciones de justicia social con la OIT, con las Naciones Unidas y otros asociados internacionales, sin prejuicios, con ambición, pero también con pragmatismo, no simplemente limitándonos a hablar, sino liderando con la acción. La OIE ha apoyado al Director General para que aporte nuevas energías e ímpetu a este principio fundacional. El concepto de la Coalición Mundial para la Justicia Social es una iniciativa audaz que llega en un momento crucial. Sin duda, puede promover la gobernanza tripartita única de la OIT, salvaguardar y potenciar el lugar central que ocupa la OIT en el sistema multilateral e insuflar nueva vida a un principio fundamental de la Organización. Trabajemos juntos en esta dirección.

Sr. Triangle

Secretario General en funciones de la Confederación Sindical Internacional, (original inglés)

Permítanme transmitirles un mensaje en nombre de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la cual representa a 200 millones de trabajadores, de 340 centrales sindicales nacionales, en 165 países y territorios de todo el mundo. Nos encontramos en una encrucijada de crisis convergentes. Las perturbaciones en las economías y el malestar de las sociedades provocados por la pandemia de COVID-19 y la guerra de agresión contra Ucrania han exacerbado las vulnerabilidades preexistentes y han socavado el lento progreso que se ha observado en la lucha contra la pobreza y las desigualdades.

El cambio climático y sus efectos interrelacionados están teniendo repercusiones importantes para las personas en todo el planeta. En los últimos años se ha constatado en todo el mundo una regresión social, en lugar de progresos. Las respuestas autoritarias de los Gobiernos a las múltiples crisis van en aumento y los intereses empresariales continúan prevaleciendo sobre el bienestar de la mayoría de la población. Además de las consecuencias directas e indirectas de la guerra en un contexto geopolítico polarizado, los trabajadores también han sufrido los efectos de la crisis climática, la crisis alimentaria y energética y niveles elevados de inflación, lo que ha mermado su poder adquisitivo y ha llevado a muchos de ellos a una situación de pobreza aún peor. El aumento de los tipos de interés ha acrecentado todavía más la crisis de la deuda en muchos países, lo que ha supuesto una amenaza para los servicios públicos y el gasto social tan necesario para una economía centrada en las personas.



El estado de la justicia social en el mundo, descrito en la Memoria del Director General de la OIT, debería ser motivo de vergüenza para todos. El 1 por ciento más rico de la población acapara el 38 por ciento de toda la riqueza acumulada desde mediados de la década de 1990, mientras que el 50 por ciento más pobre se ha quedado con solo el 2 por ciento de la riqueza, y 685 millones de personas viven en condiciones de pobreza extrema. Más de 50 millones de trabajadores viven en situación de esclavitud moderna y al menos 160 millones de niños siguen siendo víctimas del trabajo infantil, con un aumento de las cifras después de décadas de disminución. Cada año, 3 millones de trabajadores mueren y cientos de millones sufren alguna enfermedad o accidente por causas relacionadas con el trabajo. Más del 60 por ciento de los trabajadores están ocupados en la economía informal sin ningún tipo de protección laboral, y 4 000 millones de trabajadores están excluidos de la protección social. No se han recuperado los empleos perdidos como consecuencia de la pandemia.

El número de desempleados asciende a 207 millones y la brecha de remuneración entre hombres y mujeres continúa situándose en el 20 por ciento. En este parlamento mundial del trabajo, estas duras cifras no pueden dejar a nadie indiferente. Tenemos que mejorarlas. Las crisis convergentes a las que nos enfrentamos exigen una respuesta integral que permita crear sociedades más sostenibles y resilientes, y un programa transformador en el que la justicia social ocupe un lugar central.

Debemos desarrollar un nuevo contrato social que incluya empleos, derechos, salarios vitales, protección social, igualdad e inclusión para todos en todas sus dimensiones. Un contrato social que prevea la creación de puestos de trabajo decentes y respetuosos con el clima para todos; una transición justa a través de una transformación industrial para lograr el objetivo de cero emisiones netas de carbono; inversiones en sectores económicos estratégicos como la economía del cuidado, la economía verde y la infraestructura sostenible, y la formalización del empleo informal. Debemos desarrollar un nuevo contrato social con derechos para todos los trabajadores, sean cuales fueren sus modalidades de empleo, a fin de cumplir la promesa contenida en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de establecer pisos de protección laboral que incluyan derechos fundamentales en el trabajo, límites máximos de tiempo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Un nuevo contrato social que contemple salarios mínimos vitales y políticas de igualdad de remuneración. La desigualdad salarial es el principal factor que determina la desigualdad de ingresos. Los trabajadores necesitan aumentos salariales para hacer frente a la crisis del costo de la vida y vivir dignamente. Asimismo, se debe garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos. Para ello, es necesario pactar un nuevo contrato social que ofrezca protección social universal y que, en los países menos ricos, se sustente a través de un fondo mundial para la protección social.

En este nuevo contrato social, necesitaremos igualdad, poniendo fin a todas las formas de discriminación, incluido por motivos de raza, género, religión e identidad sexual, entre otros. Debemos priorizar la inclusión, estableciendo un sistema multilateral verdaderamente inclusivo para corregir los desequilibrios actuales de poder y riqueza y ofrecer a los países en desarrollo el espacio de políticas necesario para definir sus modelos de desarrollo y convertir el diálogo social en un elemento esencial de la gobernanza mundial. En esta situación de emergencia a la que nos enfrentamos, la Coalición Mundial para la Justicia Social es una oportunidad para situar la demanda de un nuevo contrato social en el centro del multilateralismo, así como de los decenios de acción para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular en relación con el objetivo 8 relativo al crecimiento económico sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos.



El gasto militar mundial creció un 19 por ciento durante la última década y alcanzó una cifra récord de más de 2 billones de dólares de los Estados Unidos. Estamos destinando todo nuestro dinero a la guerra y destrucción, exacerbando la división en lugar de crear un sistema de seguridad mundial común y compartido basado en la justicia social para todos.

El Secretario General de las Naciones Unidas ha reiterado la importancia de este contrato social renovado y ha destacado la necesidad de establecer también un multilateralismo renovado. El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas es un elemento esencial para que el nuevo contrato social sea una realidad en muchos países del mundo. Con su objetivo de crear 400 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030, principalmente en la economía verde, la economía del cuidado y la economía digital, y de extender la protección social a 4 000 millones de personas que actualmente carecen de ella, el Acelerador mundial cubre dos pilares fundamentales del nuevo contrato social.

Ha llegado la hora de la verdad para el multilateralismo y la gobernanza mundial. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas titulado *Nuestra Agenda Común* proporciona un marco importante para futuros eventos de alto nivel, como la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023, la Cumbre del Futuro de 2024 y la Cumbre Social Mundial de 2025. La Coalición Mundial para la Justicia Social puede aportar su contribución a estos destacados eventos y movilizar la voluntad política necesaria para el éxito de un programa mundial justo y sostenible. Juntos, debemos situar a la OIT a la cabeza de la gobernanza mundial e integrar el tripartismo y el diálogo social más firmemente en el sistema multilateral. El diálogo social entre Gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores es determinante para el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, promoviendo políticas más inclusivas, eficaces y justas.

Se necesita un multilateralismo más fuerte e interconectado basado en la justicia social dentro del sistema de las Naciones Unidas y fuera de este, en coordinación con las instituciones financieras internacionales, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, el G20 y el grupo BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica). En su Congreso Mundial de 2022, la CSI reafirmó su compromiso con el multilateralismo y su apoyo a las Naciones Unidas como órgano multilateral superior, pero también subrayó que la reforma de las Naciones Unidas debe aumentar la rendición de cuentas y la eficacia, reconociendo la responsabilidad de los Estados Miembros de apoyar la Carta de las Naciones Unidas y la labor que desempeña esta organización. Los sindicatos somos una parte fundamental de todas estas acciones necesarias y la CSI está muy comprometida con la creación de un futuro justo para todos.



El Presidente (original inglés)

Deseo dar las gracias a los oradores de alto nivel y al Director General y proceder ahora a la segunda parte de esta sesión de la Cumbre, la mesa redonda sobre el tema «Paliar las desigualdades y la informalidad, y facilitar la inclusión».

Miércoles, 14 de junio de 2023, a las 11.30 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

El Presidente (original inglés)

Quisiera señalar a su atención el vídeo que se va a proyectar a continuación que nos recuerda por qué la igualdad de género es fundamental para alcanzar la justicia social. Tras la proyección, tendremos el privilegio de asistir a la primera mesa redonda de alto nivel de la Cumbre sobre el tema «Paliar las desigualdades y la informalidad, y facilitar la inclusión».

A tal efecto, tengo el placer de ceder la presidencia de esta sesión a la Sra. Nozipho Tshabalala, moderadora de conferencias y locutora de renombre internacional, para que modere el debate de la mesa redonda en cuanto finalice la proyección.

(Se proyecta un vídeo).

Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Paliar las desigualdades y la informalidad, y facilitar la inclusión»: Resumen

Moderadora

- Sra. Nozipho Tshabalala

Composición de la mesa redonda

- Sra. Karien van Gennip, Ministra de Asuntos Sociales y Empleo, Países Bajos
- Sr. Shri Bhupender Yadav, Ministro de Trabajo y Empleo, Ministro de Medio Ambiente, Bosques y Cambio Climático, India
- Sr. Jorge Luis Araya Chaves, Director Ejecutivo de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)
- Sr. Plamen Dimitrov, Presidente de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB)
- Sra. Winnie Byanyima, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA)
- Sr. Paul Ladd, Director del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD)

La moderadora da la bienvenida a todos los participantes y sienta las bases del debate destacando que las múltiples crisis a las que se ha enfrentado el mundo en los últimos años han puesto de manifiesto la magnitud de las desigualdades preexistentes, sus consecuencias y la necesidad de abordarlas conjuntamente. Estas crisis han agravado las desigualdades en sus múltiples dimensiones y han afectado en mayor medida a las poblaciones más desfavorecidas y marginadas. Asimismo, la moderadora señala que los participantes en la mesa redonda expondrán respuestas que se han dado a esos retos, tanto a nivel mundial como nacional, así como ejemplos de medidas necesarias para acelerar la reducción de las desigualdades y promover la justicia social.



La moderadora pide a la Sra. Van Gennip que explique cómo pueden contribuir los interlocutores sociales a la superación de las barreras estructurales que impiden a determinados grupos disfrutar de la igualdad de oportunidades y de trato, lo que es esencial para alcanzar la justicia social y poner fin a la discriminación.

La Sra. Van Gennip destaca que es fundamental asegurar el bienestar de todos los ciudadanos para que los países prosperen, y que una condición previa necesaria a tal fin es la igualdad de oportunidades para todos. En ese sentido, la Coalición Mundial para la Justicia Social ha sido saludada como una iniciativa crucial. Las sociedades deberían reconocer, en primer lugar, la existencia de prácticas discriminatorias en cualquiera de sus ámbitos, incluido el mercado de trabajo, o en el acceso a las oportunidades y los servicios, en particular contra determinados grupos, como los jóvenes, las personas con orientaciones sexuales distintas y las personas mayores. La discriminación puede deberse a sesgos inconscientes, a desigualdades persistentes o, incluso, al racismo institucional. A nivel individual, hay que romper el ciclo que nos lleva a favorecer a quienes se parecen a nosotros y, en cambio, esforzarse por diversificar la fuerza de trabajo. A nivel organizativo, las empresas deberían integrar medidas destinadas a combatir la discriminación en todos sus procesos, a fin de mostrar el compromiso a ese respecto de los directivos. La oradora destaca la importancia de la gestión de la cadena de valor para combatir el trabajo infantil y la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades. En ese sentido, insta a los Gobiernos a adoptar medidas más enérgicas. En los Países Bajos, por ejemplo, se ha promulgado una ley contra la discriminación; se aplican cuotas para asegurar la igualdad de género; se ha establecido un plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo que dedica una atención especial a las personas de origen bicultural; y se ha adoptado una política exterior feminista, que tiene por objeto situar la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades en el centro de las iniciativas gubernamentales y de las relaciones exteriores.

El Sr. Ladd formula observaciones sobre la intervención de la Sra. Van Gennip y destaca que la falta de sistemas nacionales de cuidados es una de las principales barreras estructurales para la eliminación de la discriminación en la fuerza de trabajo que impide la igualdad de género. Por consiguiente, insta a los Gobiernos a adoptar políticas que reconozcan el valor real del trabajo de cuidados no remunerado.

La moderadora invita al Sr. Yadav a que presente las medidas adoptadas por el Gobierno de la India e indique qué más se podría hacer para reducir la brecha entre la economía formal y la economía informal y para asegurar que los frutos del progreso se distribuyan de manera equitativa.

El Sr. Yadav explica que los últimos avances tecnológicos podrían contribuir a colmar esa brecha entre la economía formal y la economía informal, así como asegurar un reparto equitativo de los frutos del progreso. La India ha aplicado un enfoque gubernamental integral para crear eShram, un portal en línea con aproximadamente 290 millones de usuarios registrados, que pone al alcance de los trabajadores de la economía informal oportunidades de capacitación y de empleo en la economía formal. Reconociendo la importancia del bienestar social, el Gobierno de la India ha establecido regímenes de previsión social que proporcionan diversos tipos de asistencia social a los trabajadores de la economía informal. No obstante, los países en desarrollo suelen carecer de trabajadores con las capacidades tecnológicas necesarias para establecer ese tipo de soluciones digitales y, por consiguiente, los Gobiernos deberían financiar políticas de aprendizaje permanente.

La Sra. Van Gennip añade que, en las sociedades contemporáneas, las familias ejercen una función crucial. Otro factor determinante es la prestación de cuidados, cuya importancia no



dejará de crecer en el futuro, a medida que aumente la esperanza de vida y, con ella, las necesidades de atención de las personas mayores.

El Sr. Yadav subraya que, además de adoptar un enfoque basado en los derechos humanos, las sociedades deben abordar la cuestión de los cuidados desde la óptica del deber. También es necesario introducir enfoques adaptados a cada país y a sus valores sociales, en consonancia con las circunstancias locales.

La moderadora pide al Sr. Araya Chaves que explique las medidas que se podrían aplicar para fomentar la productividad y reducir la brecha a ese respecto entre empresas, ya que ello podría contribuir a mitigar las desigualdades, así como los mecanismos que podrían asegurar un reparto equitativo de los beneficios de ese aumento de productividad.

El Sr. Araya Chaves coincide con los anteriores oradores y subraya la necesidad de realizar inversiones para cerrar las brechas existentes, en particular en la educación y la formación. El orador insta a las organizaciones de empleadores a que velen por que todas las personas tengan acceso a los beneficios del desarrollo, si bien también es necesario contar con el apoyo de los Gobiernos. Estos deben facilitar entornos propicios a la inversión, lo que es imprescindible para que las pymes mantengan su importante peso en la generación de trabajo decente. Así, deben adoptarse enfoques integrados que permitan que ambas medidas avancen en paralelo. También se necesitan inversiones a fin de mejorar el acceso a la conectividad y a las infraestructuras, requisitos indispensables para la digitalización y para que las pymes dispongan de mayores recursos para seguir generando más y mejores empleos.

La moderadora pide al Sr. Dimitrov que comente la función que pueden desempeñar las políticas salariales y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, para reducir las desigualdades de ingresos.

El Sr. Dimitrov señala que las desigualdades horizontales son tan determinantes como las verticales. Si bien reconoce la importancia de la productividad para mantener el crecimiento, subraya que el desfase de larga data entre salarios y productividad ha generado una creciente desigualdad de ingresos dentro de los países, así como una disminución mundial de la participación del trabajo en los ingresos. Así, las personas que se encuentran en el extremo superior de la distribución de ingresos experimentan un aumento salarial más rápido que las que se encuentran en el extremo inferior. La negociación colectiva en todas sus dimensiones, en particular en el marco de las cadenas mundiales de suministro, constituye una herramienta decisiva para asegurar la distribución equitativa de los ingresos. El salario mínimo vital es igualmente importante para responder de forma adecuada al incremento del costo de la vida y a las necesidades de los trabajadores y sus familias. El orador destaca, por otro lado, la cuestión crucial de la clasificación errónea de los trabajadores, que suele conllevar la denegación de derechos y protección laborales, así como la cuestión de las formas de trabajo inseguras. Por último, una fiscalidad justa, tanto para los ingresos de los trabajadores como para los beneficios de las empresas, también podría contribuir a reducir la desigualdad de ingresos.

La moderadora invita a la Sra. Byanyima y al Sr. Ladd a que hablen de los cambios que se deberían introducir en las políticas salariales para que todos los trabajadores obtengan una parte equitativa de los beneficios del progreso económico.

La Sra. Byanyima explica que la desigualdad extrema y creciente es un efecto directo de la demolición del poder de los trabajadores, resultante de una excesiva rentabilidad del capital obtenida a costa de la mano de obra. La pandemia de COVID-19 ha tenido efectos extremadamente negativos para las economías, la seguridad del empleo y las vidas de las personas en todo el mundo. No obstante, los beneficios de las empresas han aumentado gracias



a los marcos jurídicos vigentes, que les han permitido generar una demanda artificial y limitar el suministro de productos básicos. La oradora aboga por un cambio en las políticas a escala mundial y nacional a fin de que dejen de priorizar el crecimiento sobre la inclusión, ya que ello genera una extrema desigualdad. Asimismo, insta a los Gobiernos a regular y configurar los mercados de modo que garanticen salarios mínimos vitales y empleos dignos, incluido para los trabajadores de la economía de plataformas. La oradora añade que la erosión del poder de los trabajadores y la limitación de su derecho a afiliarse a sindicatos son factores que contribuyen al aumento de la desigualdad. Por último, destaca la importancia de la negociación colectiva y subraya la necesidad de que los trabajadores tengan el derecho de sindicarse y negociar salarios justos.

El Sr. Ladd señala que las políticas salariales han empeorado en lo que respecta a sus efectos sobre las desigualdades de ingresos. Desde la Segunda Guerra Mundial, ha aumentado considerablemente la desproporción entre la retribución de los directores ejecutivos y el salario del trabajador medio. Las desigualdades han mantenido su escalada durante la pandemia de COVID-19, mientras que las disparidades salariales se han incrementado, y la situación es aún peor si la analizamos desde una perspectiva de género. Tras reconocer la importancia del salario mínimo vital como base de referencia, el orador propone dos iniciativas para abordar las disparidades. En primer lugar, destaca la importancia de la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria de la OIT. Las empresas de la economía social y solidaria demuestran que se puede hacer frente a las desigualdades mediante políticas de empresa en las que se priorizan los objetivos sociales y ambientales y se reduce la diferencia salarial entre los directivos y los trabajadores. En segundo lugar, el orador destaca la necesidad de aclarar los sistemas de certificación ambiental, social y de gobernanza, y remediar la falta de umbrales asociados a estos. El UNRISD ha trabajado con organismos reguladores a fin de definir indicadores de sostenibilidad con umbrales específicos y, sobre la base de sus investigaciones, propone una ratio de 30 a 1 como diferencia máxima de remuneración entre los altos directivos y los trabajadores.

La moderadora pide al Sr. Dimitrov que ilustre las medidas que se podrían adoptar para aumentar el nivel de inclusión de las instituciones de diálogo social, de manera que promuevan la justicia social y una distribución equitativa, también para los trabajadores de la economía informal.

El Sr. Dimitrov señala que los marcos jurídicos deberían ajustarse a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todos los Estados Miembros de la OIT. La libertad sindical debería garantizarse sin limitaciones, ya que en algunas legislaciones ciertos tipos de trabajadores no tienen derecho a ella. Asimismo, insta a que se tomen medidas para asegurar la negociación colectiva a nivel sectorial, ya que en el pasado ha contribuido de forma positiva a reducir la desigualdad de salarios e ingresos. También convendría revisar la estructura interna y las reglas democráticas de los sindicatos a fin de facilitar su capacidad de adaptación, en particular con respecto a la inclusión de los trabajadores domésticos, los migrantes y los trabajadores de la economía informal.

La moderadora pide a la Sra. Van Gennip y al Sr. Yadav que destaquen los cauces al alcance de los Gobiernos para integrar de manera eficaz las políticas sobre distribución de ingresos e inclusión social, y que describan las posibles sinergias existentes entre ambos ámbitos que se refuerzan mutuamente y que podrían impulsar avances hacia el logro de una sociedad más equitativa e inclusiva.

La Sra. Van Gennip dice que el primer paso que debe darse es reconocer la necesidad colectiva de lograr sociedades más inclusivas. La oradora destaca la importancia de convertir el



trabajo estructural en contratos fijos, tanto en los Países Bajos como en los demás países. Las políticas de los países occidentales deben adaptarse a la evolución de la naturaleza del trabajo, dado que los trabajadores ya no trabajan habitualmente para un solo empleador de forma permanente con contratos fijos. Ese ajuste es crucial para lograr la inclusión social y la redistribución de los ingresos, ya que permitirá que las personas accedan a prestaciones y a un salario mínimo. En ese sentido, el Gobierno de los Países Bajos tiene la intención de abolir los contratos de cero horas, que generan incertidumbre sobre las horas de trabajo y los salarios.

Por otro lado, debe garantizarse el acceso al aprendizaje permanente a fin de dotar a las personas de los recursos necesarios para hacer frente a los desafíos del futuro, por ejemplo, la necesidad de competencias digitales y los cambios de mitad de carrera. Dado que las personas trabajan más años y pueden realizar transiciones a otras carreras profesionales, las capacidades digitales son esenciales, entre otras cosas para evitar una brecha digital que se sumaría a la brecha entre tipos de contratos. Los salarios mínimos y, en particular, la desproporción entre las remuneraciones de los directores ejecutivos y de los trabajadores son factores igualmente importantes que también requieren atención, así como la necesidad de hacer frente a los efectos del cambio climático y de la transformación digital sobre las personas que ya están en situación de vulnerabilidad, para asegurarse de que no recaiga en ellas la peor parte. Por último, para obtener avances en todos esos frentes, es necesario contar con economías y empresas sólidas.

El Sr. Yadav insiste en que, ante la complejidad y la diversidad de situaciones existentes en la economía informal y frente a los retos que ello plantea a nivel económico, político, social y en el mercado de trabajo, es necesario aplicar estrategias integradas y cambios estructurales que permitan promover transiciones hacia la formalidad. En el contexto del tripartismo, esas transiciones constituyen intervenciones estratégicas para los Gobiernos, así como para los sectores que dependen de los productos de la economía informal y para los trabajadores, que aspiran a obtener mejores salarios y condiciones de trabajo. En segundo lugar, el Sr. Yadav señala que la pobreza constituye el principal desafío con respecto a la economía informal; y cita un ejemplo de su país, la India, en el que se grava a las empresas del sector de la construcción con un impuesto del 1 por ciento, que se reinvierte en un fondo de pensiones y previsión social destinado a los trabajadores de la economía informal del sector de la construcción.

La moderadora invita a la Sra. Byanyima y al Sr. Ladd a reflexionar sobre el papel que podrían asumir las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en apoyo de esas políticas y les pide que expongan las buenas prácticas y las medidas prioritarias que se podrían adoptar.

La Sra. Byanyima dice que todavía deben producirse importantes cambios, tanto a escala mundial como nacional, y que las Naciones Unidas podrían facilitar esos cambios. Por ejemplo, las Naciones Unidas podrían ayudar a todas las naciones a acordar salarios mínimos y vitales y a establecer una fiscalidad justa, especialmente en lo que se refiere a la tributación de las empresas. También podrían desempeñar un papel fundamental en apoyo de una reforma global de la gestión de la propiedad intelectual que favorezca la difusión de los conocimientos que salvan vidas. La oradora subraya que la protección social y las prestaciones de salud deberían estar reguladas a nivel mundial, y que la cooperación multilateral podría contribuir al establecimiento de normas que regulen la economía mundial.

El Sr. Ladd considera que las Naciones Unidas proporcionan un marco excepcional para que los Gobiernos se reúnan y acuerden unas normas mínimas, así como para generar conocimientos que sustenten la formulación de políticas que aporten soluciones a problemas complicados. El UNRISD, por ejemplo, colaborará con el Club de Madrid en una investigación sobre el papel que desempeñan las políticas fiscales progresivas en la movilización de recursos



nacionales y en la generación de recursos para políticas redistributivas y de reinversión. Ahora bien, esta labor de las Naciones Unidas requiere el apoyo de los Gobiernos, que tienen la responsabilidad última de aplicar las políticas recomendadas con enfoques adaptados a cada país.

La moderadora invita a la Sra. Van Gennip, al Sr. Yadav, al Sr. Araya Chaves y al Sr. Dimitrov a que hablen sobre el papel que pueden desempeñar las políticas coordinadas en materia de diálogo social para contribuir a lograr la justicia social, y a que expongan la función que pueden asumir en ese proceso los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas.

El Sr. Araya Chaves dice que los Gobiernos tienen dificultades para lograr el cumplimiento de las normas del trabajo por parte de las empresas de la economía informal, que en algunos países representan hasta el 90 por ciento del total de las empresas. Por tanto, los empleadores están convencidos de que el diálogo social es fundamental para impulsar el tránsito a la formalidad de las empresas informales. Costa Rica es uno de los primeros países donde los tres grupos de mandantes han colaborado, a través del diálogo social, en la concepción de una estrategia de formalización en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT para apoyar la formalización de las empresas, aumentar el cumplimiento de la legislación e incrementar los ingresos públicos. El orador destaca que el sector empresarial tiene el firme compromiso de contribuir a la formalización de las empresas informales, de manera que estas puedan contribuir a generar más empleos decentes.

El Sr. Dimitrov, en respuesta a la anterior pregunta sobre el papel del sistema de las Naciones Unidas, subraya que su función consiste en coadyuvar a la consecución de la justicia social. En ese sentido, destaca la importancia de la Coalición Mundial para la Justicia Social. También recalca la necesidad de mayor coherencia entre los miembros del sistema multilateral, incluidas las instituciones financieras internacionales, para asegurar la presencia de las normas internacionales del trabajo en todos sus programas. El orador acoge con agrado la adopción de medidas para regular el trabajo en plataformas por parte de la OIT, pero pide que también se establezcan normas sobre la gestión algorítmica de los trabajadores a fin de mitigar sus efectos negativos sobre ellos.

La Sra. Van Gennip observa que el Consejo Europeo adoptó recientemente unas conclusiones sobre el trabajo en plataformas. Por otro lado, subraya la crucial importancia que reviste el diálogo social tripartito, aunque sus resultados dependen del tiempo que los interlocutores sociales le dedican. En primer lugar, estos deben definir el objetivo común que se persigue y asegurarse de que todas las partes interesadas estén representadas en la mesa de negociación. En su opinión, los sindicatos no siempre representan a todos los trabajadores, refiriéndose, por ejemplo, a los trabajadores independientes, a los trabajadores de la economía informal y a los migrantes. Además, los puntos de vista de las organizaciones de la sociedad civil también son importantes y no deben desatenderse.

El Sr. Yadav destaca que, para lograr la formalización, todos los trabajadores deberían estar amparados por medidas de protección laboral y social. Solo así podrán vivir con dignidad. La consecución de ese objetivo es responsabilidad del tripartismo.

El Sr. Dimitrov menciona la necesidad de instaurar un nuevo contrato social, que podría asegurar que todos los trabajadores estén amparados por tres importantes medidas: una garantía laboral universal, que también abarque a los trabajadores de la economía informal, la protección social para todos y la reducción de las desigualdades.



La moderadora da las gracias a los participantes en la mesa redonda por sus contribuciones y destaca que el mundo se beneficiaría de una coalición que ayudara a mejorar la coordinación y la coherencia de las políticas a fin de incrementar la escala e impacto de las iniciativas en favor de la justicia social en todo el sistema multilateral. En ese sentido, la Coalición Mundial para la Justicia Social, propuesta por el Director General de la OIT, resulta oportuna y está en consonancia con el llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas a favor de un nuevo contrato social. Por consiguiente, la moderadora pide a los participantes en la mesa redonda que señalen qué creen que falta en las iniciativas en pro de la justicia social y qué compromisos están dispuestos a asumir para lograr ese fin.

La Sra. Byanyima considera que falta un liderazgo político a nivel mundial y nacional. Es necesario que los dirigentes tomen medidas para regular la economía y el papel de las grandes empresas y restablecer el poder de los trabajadores. Asimismo, deben definir conjuntamente una serie de normas para la gestión común de los bienes públicos globales. Además, deberían promoverse modelos empresariales alternativos.

El Sr. Ladd señala que el UNRISD se sumará con agrado a la Coalición y subraya la necesidad de instaurar un nuevo contrato ecosocial basado en una visión política común. También es necesario un liderazgo que permita aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece la transformación digital para contribuir al avance de la humanidad, pero dentro de un marco ecológico bien definido.

El Sr. Araya Chaves destaca la necesidad de luchar contra la informalidad y dedicar una atención especial al papel que pueden desempeñar las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes) en la promoción de la justicia social gracias a su incidencia en la productividad. Asimismo, destaca que es fundamental incluir en las discusiones a las mipymes informales a fin de lograr plenamente la justicia social. Es preciso situar a las personas en el centro de las políticas públicas. Por último, subraya que los empleadores están comprometidos con el diálogo social.

La Sra. Van Gennip explica que los Países Bajos se han comprometido a apoyar al Director General y a la Coalición Mundial, y a colaborar en el establecimiento de una visión común basada en el trabajo decente y la justicia social. Los Países Bajos han asumido el compromiso de fortalecer a la OIT para que esta pueda desarrollar su labor en los ámbitos que se han evocado en la mesa redonda. La oradora observa que no falta ningún elemento: todas las piezas del rompecabezas están ahí y todas las partes interesadas están presentes. Ahora solo falta pasar a la acción.

El Sr. Yadav dice que el Gobierno de la India se ha comprometido a mejorar las vidas de los trabajadores de la economía informal, entre otras cosas mediante la realización de investigaciones sobre las enfermedades profesionales que les afectan a fin de proporcionarles mejores servicios de salud y seguridad social. Además, el Gobierno de la India se ha comprometido a establecer regímenes de previsión social específicos y con plazos definidos para los trabajadores de la economía informal, mediante el uso de recursos tecnológicos. El orador subraya que la OIT desempeña un papel importante en el ámbito del diálogo tripartito, pero se echan en falta programas orientados a la acción.

El Sr. Dimitrov señala la necesidad de un cambio y de un nuevo contrato social. Los trabajadores están dispuestos a forjar ese nuevo contrato social para restablecer la confianza e impulsar la adopción de iniciativas en todas las esferas en materia de políticas. Las iniciativas mundiales deberían enmarcarse en políticas de ámbito nacional e internacional, acordadas a través de un diálogo tripartito. El orador también subraya que deben ser las organizaciones de



trabajadores y de empleadores establecidas las que representen al conjunto de los trabajadores y de los empleadores.

La moderadora da las gracias a los participantes en la mesa redonda por sus contribuciones y destaca los principales mensajes que se han extraído de la conversación. Por último, señala que la lucha contra las desigualdades en todas sus formas es fundamental para impulsar la justicia social, que no puede alcanzarse sin inclusión social y sin abordar el problema de la informalidad.

(Se levanta la sesión a las 13 horas).

Miércoles, 14 de junio de 2023, a las 14.10

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

El Presidente

(original inglés)

Es un gran honor declarar abierta la segunda sesión de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo tema es «Justicia social para todos».

Esta tarde, tenemos el honor de dar la bienvenida a otros nueve invitados de alto nivel. Celebraremos asimismo la segunda de nuestras cuatro mesas redondas.

Intervenciones de alto nivel

Sr. Ramaphosa

Presidente de la República de Sudáfrica

Es un verdadero honor poder dirigirme a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo. Dada nuestra historia, Sudáfrica tiene un profundo sentimiento de responsabilidad y de compromiso con la promoción de la justicia social. Este compromiso con la justicia social ocupa un lugar central en nuestro orden constitucional democrático y nos ha guiado durante las tres últimas décadas mientras tratábamos de construir una nueva nación de las cenizas de un sistema de apartheid opresivo. La presente cumbre nos recuerda la importancia de la colaboración en nuestra labor para abordar los retos a los que se enfrenta nuestra sociedad a nivel mundial.

La Organización Internacional del Trabajo nació bajo el principio de que la paz universal y permanente solo puede lograrse a través de la justicia social. Sin embargo, a pesar de nuestros esfuerzos colectivos, los avances hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible han sido lentos e irregulares. La pandemia de COVID-19, las crisis económicas que muchos países siguen atravesando, el aumento del costo de la vida y el cambio medioambiental han exacerbado la pobreza, la desigualdad y las fracturas sociales en muchos países. Necesitamos urgentemente tener acceso a medidas que nos permitan afrontar estos retos y adoptarlas. Por consiguiente, saludamos el llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas para un nuevo pacto social que nos permitirá dar efecto a nuestra responsabilidad compartida de crear una sociedad más justa y equitativa. Nos alienta, y de hecho apoyamos, la propuesta relativa a la Coalición Mundial para la Justicia Social, la cual, en muchos sentidos, está en consonancia con la visión del Secretario General de las Naciones Unidas y tiene por objeto promover el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



En calidad de dirigentes, debemos otorgar prioridad a las medidas que tenemos que adoptar para promover la justicia social. Con esta cumbre, deberíamos generar un impulso renovado hacia un mundo más sostenible y equitativo. Ha sido un honor para Sudáfrica poder participar en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. El informe de la Comisión puso de relieve las fuerzas transformadoras que configuran el mundo del trabajo y la necesidad de adoptar medidas decisivas para aprovechar las oportunidades que presentan dichas fuerzas. Apoyamos plenamente el programa centrado en las personas para el futuro del trabajo del informe y sus recomendaciones, por ejemplo, aumentar la inversión en las capacidades de las personas y en el trabajo decente y sostenible. Creemos firmemente que la justicia social es un pilar fundamental del desarrollo sostenible. Esto implica que debemos eliminar las barreras estructurales que obstaculizan la igualdad de acceso a oportunidades para todos. Tenemos que dar prioridad a la eliminación de la discriminación basada en el género, la edad, la situación migratoria y otros motivos. Las instituciones deberían trabajar deliberadamente para eliminar estos obstáculos, mientras que los actores en la sociedad deberían trabajar para eliminar todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad de tratamiento para todos. Tenemos que crear plataformas de debate abierto e inclusivo, en las que todas las partes interesadas puedan aportar sus perspectivas. El diálogo social nos permite aprovechar nuestra sabiduría colectiva y hallar soluciones que reflejen las necesidades y aspiraciones de todos los segmentos de la sociedad. La desigualdad de ingresos es otro de los problemas principales que deben abordarse. Las políticas salariales y la negociación colectiva desempeñan una función vital a la hora de reducir las desigualdades de ingresos y garantizar la distribución justa del progreso económico. Debemos centrarnos en aumentar los ingresos del trabajo de los trabajadores no asalariados, que a menudo se encuentran en el tramo más bajo de la distribución de ingresos. Todos los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar en la reducción de las diferencias de ingresos y la promoción de sociedades justas y equitativas. Los interlocutores sociales también tienen que colaborar para fomentar la productividad y asegurar que sus beneficios son compartidos de manera justa por todos. Mediante la reducción de las diferencias de productividad en los distintos países, industrias y empresas, contribuimos a una distribución más equitativa de la riqueza y las oportunidades. Por otro lado, debemos extender la protección social a los trabajadores de la economía informal. Podemos aumentar la productividad mediante la armonización de la educación y el desarrollo de competencias con las exigencias del mercado de trabajo. Los acuerdos de comercio e inversión también deberían incorporar una dimensión social que respete los derechos humanos. Es importante que tratemos de establecer transiciones hacia economías con bajas emisiones de carbono de forma justa e inclusiva. A medida que desarrollamos oportunidades en sectores emergentes, que surgen como consecuencia de nuestra migración o transición a economías bajas en emisiones de carbono, debemos centrarnos en industrias digitales y la economía verde. Debemos asegurarnos de que estos empleos que creamos son decentes y proporcionan una protección social integral.

En calidad de dirigentes, debemos demostrar nuestro compromiso con la justicia social. En un momento de gran incertidumbre, y en un contexto de agravamiento de las disputas geopolíticas, tenemos que trabajar de consuno para proteger el mandato y la labor fundamental de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo. No deberíamos permitir que estas instituciones se desvíen del camino de la justicia social a causa de intereses partidistas. La Coalición Mundial para la Justicia Social es un paso importante hacia la acción colectiva. Proporcionará una plataforma para compartir experiencias y aprender con el intercambio mutuo de éxitos y retos. Es importante que aprovechemos este momento para reafirmar nuestro compromiso con la justicia social y redoblar nuestros esfuerzos a fin de construir un mundo más equitativo e inclusivo.



Utilicemos esta cumbre como un catalizador del cambio. Insto a todos los Estados Miembros, las organizaciones y las partes interesadas a aunar sus fuerzas para contribuir al establecimiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social propuesta. Creo que juntos podemos crear un mundo en el que cada persona, independientemente de su origen o circunstancias, tenga igualdad de acceso a las oportunidades y los derechos y una calidad decente de vida. Si podemos lograrlo sin dejar a nadie atrás, tendremos un mundo más justo y equitativo. Ojalá esta cumbre sea un catalizador del cambio mundial fundamental que busquemos para lograr la justicia social para todos.

Sr. Vella
Presidente de Malta

Me complace poder estar con ustedes hoy en Ginebra para asistir a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo.

Deseo agradecer al Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, sus incansables esfuerzos al frente de la OIT para mejorar la protección de los trabajadores en todo el mundo. En los últimos años, todos y cada uno de nosotros nos hemos enfrentado a grandes retos, no solo en los sectores del empleo y el trabajo. La pandemia de COVID-19, la incertidumbre económica, el retroceso en los progresos sociales y la guerra de agresión rusa contra Ucrania han dejado huellas indelebles en nuestras sociedades y en nuestros pueblos. Esos acontecimientos, que aún no han concluido, han dado lugar a que se hagan llamamientos no solo a reconstruir, sino también a reconstruir para mejorar.

La recuperación, la reconstrucción y la revitalización son las tres erres que se han convertido en componentes fundamentales de la respuesta mundial que tiene por objeto elaborar una estrategia a tal fin.

No parece probable que la difícil coyuntura internacional termine en un futuro inmediato. La Memoria del Director General de la OIT presentada a la Conferencia Internacional del Trabajo sin duda es motivo de alarma.

Nada menos que 658 millones de personas viven y sufren en condiciones de extrema pobreza, la cifra más elevada registrada hasta la fecha. El Banco Mundial ha observado un aumento del índice de pobreza en los últimos tres años. A raíz de ese aumento, lamentablemente parece inalcanzable el objetivo de lograr que, a escala mundial, la tasa de pobreza absoluta se sitúe por debajo del 3 por ciento antes de que concluya 2030, a menos que adoptemos medidas de política que sean rápidas, trascendentales y específicas. Por este motivo, nuestro enfoque debería basarse en los principios de «no dejar a nadie atrás» y «reconstruir para mejorar».

Haciéndome eco de las palabras del Secretario General de las Naciones Unidas, debo señalar que es imperativo que hagamos un esfuerzo considerable y concertado al más alto nivel político para recobrar el impulso y lograr de manera efectiva los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de las Naciones Unidas antes de que finalice este decenio crucial de acción y resultados. Consideramos que la Agenda 2030, que goza de apoyo universal, debería ser la vía fundamental para todos los Estados.

La OIT es una organización internacional única, en la que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, a través de sus representantes respectivos, se sientan como socios a la misma mesa en pie de igualdad. Por consiguiente, le corresponde a la OIT hacer una contribución singular al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



En la Constitución fundacional de la Organización se reconoció hace mucho tiempo que la paz universal y permanente solo puede alcanzarse si se basa en la justicia social y que, en consecuencia, todos los seres humanos tienen derecho a perseguir tanto su bienestar material como su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Se han reafirmado esos principios en numerosas ocasiones, en particular en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019.

A fin de alcanzar esos nobles objetivos, debemos adoptar un enfoque proactivo en lugar de reactivo; tenemos que promover la creatividad y dotarnos de un programa integral y orientado hacia el futuro que trate de redoblar los esfuerzos encaminados a mejorar la vida de millones de personas. Se lo debemos a nuestros ciudadanos: hemos de aceptar esas transformaciones y afrontar los retos que se presenten.

Las actividades fundamentales de la OIT deberían servir de principio rector de nuestros esfuerzos colectivos para construir un mundo en el que las personas tengan acceso a la igualdad de oportunidades y a un trabajo y una vida dignos.

En el mundo actual, es más importante que nunca asumir la responsabilidad de demostrar el valor de todas las personas en el seno de nuestras comunidades, independientemente de su edad, raza, credo, color, idioma, nacionalidad, discapacidad, sexo, orientación sexual o identidad de género. Se debería aceptar y celebrar la diversidad como una fuente de enriquecimiento para la sociedad.

Solo si reconocemos la diversidad podemos adoptar activamente una posición firme en favor de la aceptación, la inclusión y el empoderamiento de todos los segmentos de la sociedad. Eso también conlleva que tenemos que hacer todo lo posible para asegurar la promoción y protección de los derechos humanos para todos y crear en nuestros entornos nacionales las condiciones necesarias, incluidas las medidas legislativas, que permitan que todos alcancen su máximo potencial.

No podemos apreciar en su justa medida los inmensos beneficios que trae consigo una sociedad diversa a menos que admitamos y reconozcamos que es precisamente esa diversidad lo que necesitan nuestras comunidades para prosperar y progresar.

En lo referente a la cohesión social, los Gobiernos desempeñan una función esencial al reconocer que la cohesión es crucial para el crecimiento económico continuo y la mejora de sus respectivos países. A cada uno de los mandantes tripartitos le corresponde desempeñar un papel fundamental con respecto a la cohesión social. A los Gobiernos les atañe la responsabilidad de velar por que las protecciones legislativas y sociales sean efectivas, puedan aplicarse y estén actualizadas. Los empleadores tienen la responsabilidad de asegurarse de que proporcionan trabajo decente y salarios dignos. Y a los empleados les ampara el derecho a tener la seguridad de que se protegen y respetan sus derechos.

La autonomía y el empoderamiento son valores que la legislación y la práctica maltesas tratan de integrar en el conjunto de la sociedad, velando al mismo tiempo por que dispongan de un apoyo adecuado las personas que puedan encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Las mujeres siguen desempeñando un papel importante en la sociedad, contribuyendo a las comunidades y participando cada vez más en la fuerza de trabajo en los últimos decenios. Con todo, su aportación a menudo ha sido infravalorada, reflejada insuficientemente en las estimaciones y, en ocasiones, en absoluto reconocida. Tengo el firme convencimiento de que



el impulso logrado para superar la disparidad salarial entre hombres y mujeres y garantizar los derechos de estas debería servir como una poderosa fuente de inspiración que lleve a los dirigentes a examinar el ritmo de los avances y velar por que los Gobiernos adquieran el compromiso inquebrantable de lograr la igualdad de género a lo largo de nuestras vidas.

En el plano nacional, Malta ha impulsado activamente varias iniciativas que ponen de manifiesto nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades para todos, incluida la igualdad de género. Esas iniciativas se han traducido en un notable aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en mi país. En Malta, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha registrado un fuerte aumento desde 2005 y alcanzó el 74,1 por ciento en 2022, por encima del promedio de un 64 por ciento de la zona del euro. El Gobierno ha emprendido una serie de iniciativas para alentar a las mujeres a que permanezcan en la fuerza de trabajo o se reintegren en ella. En esas iniciativas se abordan dos aspectos principales. En primer lugar, las medidas que mejoran directamente los ingresos disponibles, como la introducción de deducciones fiscales, un nuevo cálculo del tramo impositivo a que están sujetos los progenitores o las prestaciones vinculadas al empleo y las prestaciones de maternidad mejoradas.

El segundo conjunto de medidas comprende aquellas que afectan indirectamente a los ingresos disponibles, como el aumento de la duración de las licencias de maternidad y de paternidad, la introducción de pagos parciales por licencia parental, los servicios gratuitos de cuidado de niños, los programas escolares de tarde y otros programas concebidos para facilitar la reincorporación de las mujeres al trabajo.

Con la combinación de esas iniciativas se pretende mejorar las circunstancias financieras de las mujeres y sus familias, promover la igualdad de género en el mercado de trabajo y permitir que las mujeres participen plenamente en la economía.

Hace aproximadamente quince años, la OIT adoptó por unanimidad la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, una declaración histórica que constituye una poderosa reafirmación de los valores que la Organización se ha comprometido a defender. Refleja el amplio consenso que existe sobre la necesidad de que la globalización tenga una fuerte dimensión social que asegure el logro de resultados mejores y más equitativos para todos. Además, la Declaración actúa como una brújula con la que orientar la promoción de una globalización justa basada en el trabajo decente y como un instrumento práctico para acelerar los avances en la aplicación del Programa de Trabajo Decente a nivel nacional.

El compromiso adquirido hace mucho tiempo por Malta de promover el diálogo en los foros internacionales en favor de las oportunidades de educación y empleo accesibles y de gran calidad para todos reafirma su disposición a apoyar la elaboración de políticas para una sociedad claramente comprometida que no deja a nadie atrás. En efecto, en los círculos internacionales también se han observado con satisfacción los resultados logrados por Malta en materia de trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8) y de estabilidad macroeconómica (objetivo 16).

En ese sentido, la promoción de itinerarios formativos inclusivos que sean equitativos y abiertos, la prestación de apoyo al aprendizaje permanente para todos y la inversión en el capital humano a través de la aparición de un mercado de mano de obra calificada son tres pilares importantes para fortalecer un progreso económico que tenga en cuenta nuestro bienestar social y la igualdad de derechos para todos.

Malta posee un sólido historial en el ámbito del empleo. Las buenas perspectivas generales del mercado de trabajo son consecuencia directa de un conjunto de reformas



integradas concebidas para lograr que el trabajo compense, cuyo objetivo es invertir en el capital humano mediante una serie de políticas y medidas específicas para llegar a aquellos grupos que han sido identificados como los más expuestos al riesgo de sentirse desconectados del mercado de trabajo.

En los años previos a la pandemia, el comportamiento de la economía maltesa se caracterizó por un crecimiento continuo. El crecimiento económico exponencial que ha registrado Malta en los últimos años guardaba relación con el empleo estable. A raíz de la pandemia y de las turbulencias económicas repentinas a que se vieron sometidos los mercados de trabajo y los sistemas económicos, el Gobierno de Malta puso en marcha una estrategia integral para hacer frente a los efectos de la pandemia, con el objetivo de proteger los puestos de trabajo y mitigar el desempleo.

De ese modo, se logró salvar unos 25 500 empleos de una fuerza de trabajo de aproximadamente 250 000 personas mediante la protección de numerosas empresas para evitar que tuvieran que cerrar sus puertas. Todo ello se hizo a través de consultas continuas celebradas entre los interlocutores sociales, lo que permitió agilizar la aplicación de las medidas sobre el terreno, en función de cómo evolucionaba la situación.

De cara al futuro, Malta seguirá trabajando en los elementos de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en particular mediante la aplicación de un enfoque centrado en las personas a las reformas relacionadas con el mundo del trabajo. El Gobierno de Malta también se ha comprometido a seguir fortaleciendo las políticas distributivas introducidas en los últimos años, con la finalidad de reforzar la inclusión social, promover la movilidad social y reducir la pobreza.

Nuestra prioridad para el próximo periodo es continuar consolidando lo que se ha logrado hasta la fecha, para lo que se seguirá mejorando el acceso al mercado de trabajo para todos los grupos mediante el perfeccionamiento continuo de las competencias y los incentivos para el mercado de trabajo, así como a través de la facilitación de la transición hacia la participación en el mercado de trabajo.

En el plano internacional, nos hemos dado cuenta de que, debido a nuestro grado de interconexión, solo somos tan fuertes como el más débil de nuestros eslabones. Trabajar juntos y de forma solidaria los unos con los otros es lo único que nos permitirá afrontar eficazmente los nuevos retos. Actuar de consuno es la única forma en que podemos fomentar la resiliencia frente a futuras pandemias y otros acontecimientos disruptivos a escala mundial. El multilateralismo no es una opción, es una necesidad en un momento en que nos esforzamos por reconstruir para mejorar, en aras de un mundo más igualitario, más resiliente y más sostenible.

La acción colectiva es lo único que nos permitirá lograr una verdadera recuperación juntos. Por ello, el mandato de la OIT es más pertinente que nunca y la puesta en marcha de la Coalición Mundial para la Justicia Social este año no puede ser más oportuna.

Estoy convencido de que la Coalición será decisiva para abordar y prevenir las desigualdades. Será esencial para velar por que se dé prioridad a la justicia social en la formulación de políticas nacionales y mundiales. Nos hemos comprometido a esforzarnos por ofrecer lo mejor a nuestros pueblos, a fin de garantizar una mayor calidad de vida y un futuro más prometedor. El desarrollo sostenible tiene como eje central a las generaciones presentes y futuras y no se circunscribe a sectores económicos o estratos sociales específicos.



Como miembros de nuestra generación, es algo que nos atañe a todos y, por ende, se espera que todos contribuyamos, definamos nuestro futuro y dejemos un mundo mejor a las generaciones futuras.

Sr. Touadéra
Presidente de la República Centroafricana
(original francés)

La República Centroafricana tiene el honor de hacer uso de la palabra en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia social para todos, celebrada en el marco de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la hermosa y legendaria ciudad de Ginebra.

Quisiera agradecer al Gobierno y al pueblo de Suiza su cordial bienvenida, así como los excelentes preparativos para que esta cumbre sea exitosa. Agradezco al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo por su liderazgo ejemplar y por la maravillosa iniciativa de convocar esta cumbre e invitar a mi país, la República Centroafricana. Esta cumbre ha permitido que actores de todo el mundo examinen los principales obstáculos que coartan el logro de la justicia social y se comprometan de manera decidida a adoptar medidas eficaces, coordinadas y coherentes para llevar a cabo esta afortunada iniciativa internacional.

Reitero el apoyo de la República Centroafricana al Director General de la OIT en el ejercicio de su misión al servicio de la justicia social y del fortalecimiento del tripartismo.

El afán de justicia social y trabajo decente se manifiesta de modo similar en todas las regiones del mundo, mediante un conjunto de valores comunes, como la solidaridad, la igualdad y la justicia, cuya finalidad es garantizar la dignidad humana.

Las injusticias, la vulneración de los derechos universalmente reconocidos, la falta de confianza y el incumplimiento de los compromisos contraídos, así como las tensiones geopolíticas y geoestratégicas, son el caldo de cultivo de los conflictos en el mundo. Estos conflictos, cuyos efectos catastróficos se han visto exacerbados por la COVID-19 y los cambios climáticos, han acentuado las desigualdades sociales y han debilitado a las instituciones de protección de los trabajadores y de lucha contra la fractura social. Por ello, la República Centroafricana acoge con satisfacción la iniciativa Una Coalición Mundial para la Justicia Social, que se basa en principios y valores de igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad de que todos los seres humanos, sin discriminación alguna, se beneficien del progreso económico y social en el mundo entero.

En cuanto a la problemática de la justicia social, quisiera referirme primero a un continente: África. Pese a los enormes desafíos que debe afrontar, el continente posee claves para hallar soluciones, pues encierra un sinnúmero de potencialidades económicas, una mano de obra dinámica y abundante, y una juventud cada vez más creativa, innovadora y emprendedora. Además de su población, que se estima ronda los 1 300 millones de habitantes, un 60 por ciento de la cual es menor de 25 años, y que es capaz de sostener el crecimiento económico, África posee ingentes recursos naturales que la convierten en el continente del futuro.

Esta cumbre nos brinda la oportunidad de reafirmar nuestra responsabilidad solidaria de crear condiciones óptimas para que los jóvenes puedan liberar su creatividad, expresar su talento, estimular su inspiración y dar rienda suelta a su energía creativa aprovechando las ventajas derivadas de las herramientas digitales.



Permítanme referirme por un momento a mi país, la República Centroafricana, donde la lucha contra la vulnerabilidad, la precariedad y el subempleo de los jóvenes y las mujeres son preocupaciones del Gobierno.

De hecho, desde el punto de vista estratégico, tras calibrar la magnitud de los desafíos, el Gobierno, con la participación de asociados para el desarrollo, elaboró un plan nacional de recuperación y consolidación de la paz, que abarca el periodo de 2017 a 2023. El plan ha favorecido la estabilización socioeconómica del país y la construcción o rehabilitación de las infraestructuras sociales básicas.

En el plano social, el diálogo social constructivo ha permitido al Gobierno y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores elaborar, con el apoyo de la OIT, un pacto nacional para la estabilidad social y la recuperación económica por un periodo de tres años. Este modelo social ha permitido lograr una tregua social de tres años, y brindar así al Gobierno la oportunidad de acometer una serie de medidas socioeconómicas y llevar a cabo proyectos innovadores en el ámbito del trabajo, el empleo, la protección social y la formación profesional.

En cuanto a las reformas, conscientes de que para lograr los objetivos de trabajo decente se necesita la contribución del conjunto de los actores políticos, económicos y sociales, en marzo de 2022 organizamos un «Diálogo Republicano» para consolidar más aún los logros de la reconciliación nacional. Las francas recomendaciones que surgieron de dicho diálogo y que están vinculadas al Programa de Trabajo Decente se integraron en el programa del Gobierno, que se revisa periódicamente.

En lo relativo a la seguridad jurídica de las empresas, con el objetivo de generar más riqueza y empleo, instauramos el Comité Mixto para la Mejora del Clima Empresarial, que configura un marco de intercambio y promoción del diálogo público-privado.

Tras haber puesto a prueba el Código del Trabajo y evaluado sus fortalezas y debilidades, el Gobierno y los interlocutores sociales procedieron a su revisión. El Código contiene varias innovaciones, en particular, contempla la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que nuestro país ratificó el 1.º de septiembre de 2021 y cuyo instrumento de ratificación se presentó al Director General de la OIT durante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Este proyecto también contiene las cuestiones relativas a los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, el teletrabajo, la flexibilidad del procedimiento de solución de conflictos laborales y el aumento de la edad mínima de jubilación de 60 a 62 años. Además, se incorporó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) en el Código de Protección del Niño.

A fin de establecer un sistema de protección social inclusivo y adaptado al contexto nacional, hemos reactivado el proceso de actualización de la Política Nacional de Protección Social, que es el marco de orientación estratégica de las medidas de lucha contra la pobreza y la exclusión social. La reinserción socioeconómica es uno de los aspectos más importantes del progreso social que queremos para nuestro país. A tal efecto, se crearon varios programas y proyectos de formación de capital humano, que han permitido a jóvenes no escolarizados salir de la precariedad.

Compartimos la misma aspiración: de forjar la justicia social y lograr trabajo decente, sobre la base de la complementariedad y la solidaridad, a fin de transformar el mundo del trabajo en un lugar seguro, sano y beneficioso para todos.



El objetivo de nuestra alianza no es generar dependencia, sino crear vínculos sólidos para afrontar juntos los desafíos que se presentan en el mundo. Si cada uno de nosotros reconocemos nuestra responsabilidad y se compromete a asumirla, el mundo del trabajo será mejor que nunca y la apuesta por el crecimiento económico, sumado al progreso social, dejará de ser papel mojado.

Sra. Sheikh Hasina
Primera Ministra de Bangladesh
(original bengalí)

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento al Director General de la OIT por haberme invitado a esta cumbre. Necesitamos desarrollar un nuevo contrato social para nuestro mundo, con el que hacer frente a los desafíos multidimensionales de este siglo. El principal objetivo de este contrato social debería ser promover la justicia social para todos, a fin de lograr un desarrollo sostenible.

La Declaración de Independencia de 1971, consagrada en la Constitución de Bangladesh, defendía la igualdad, la dignidad humana y la justicia social como objetivos generales. Con ese mismo espíritu, el padre de nuestra nación, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman, identificó el nacionalismo bengalí, la democracia, el socialismo y el laicismo como los principios fundamentales de una política estatal orientada a la construcción de la «Bengala Dorada» de sus sueños. Bajo el liderazgo de Bangabandhu, y a los pocos meses de la proclamación de su independencia, Bangladesh se convirtió en miembro de la OIT en junio de 1972 y ratificó varios de sus convenios en un solo día. Bangabandhu Sheikh Mujibur creía firmemente que no se lograría una paz duradera si no se velaba por la justicia en toda la sociedad. Durante sus tres años y medio de mandato, mientras reconstruía nuestro Bangladesh devastado por la guerra, puso el acento en la importancia de preservar la dignidad y cambiar la suerte de nuestros campesinos, jornaleros y de la gente trabajadora en general.

Fieles a los ideales de Bangabandhu, seguimos trabajando por el desarrollo de nuestras sufridas masas de trabajadores. Una de nuestras principales prioridades es crear un gran número de puestos de trabajo tanto en el sector agrícola como en los sectores no agrícolas, mientras protegemos los derechos de los trabajadores y aseguramos unas condiciones de trabajo decentes en todos los ámbitos de nuestra economía. De este modo, mi Gobierno se ha ganado la aceptación popular como un Gobierno favorable a la agricultura, los trabajadores y las empresas.

Bangladesh avanza hoy decididamente hacia la construcción de una sociedad justa, inclusiva y resiliente, con capacidad para superar los diversos desastres naturales y de origen humano del pasado. Durante la pandemia de COVID-19, nuestro Gobierno destinó 588 millones de dólares de los Estados Unidos al pago regular de salarios de los trabajadores de las industrias orientadas a la exportación, alrededor de 300 millones de dólares a la distribución gratuita de alimentos a familias desfavorecidas y aproximadamente 156 millones de dólares para su distribución entre 5 millones de familias pobres. Estamos suministrando alimentos esenciales a precios subvencionados a 10 millones de familias de bajos ingresos para ayudar a hacer frente a las presiones inflacionistas surgidas a raíz de la guerra de Ucrania.

Hemos reforzado aún más la cobertura de la red de seguridad social para los luchadores por la libertad indigentes, las personas de edad, las viudas y mujeres abandonadas, las personas con discapacidad y otros colectivos marginados. Un total de 27 millones de personas reciben transferencias directas en efectivo en el marco de 119 regímenes de protección social.



Además, el 16,7 por ciento del presupuesto recientemente anunciado para el ejercicio 2023-2024 se ha destinado a la seguridad social en general.

En el marco de mi programa de vivienda social, el Proyecto Ashrayan, hemos proporcionado hasta la fecha viviendas seguras y sostenibles a 5 millones de personas, es decir, a 550 000 familias que no tenían hogar ni tierras, sin costo alguno para ellas. Proporcionamos gratuitamente 30 medicamentos esenciales e insulina, además de atención de salud materna e infantil, a través de 18 000 clínicas comunitarias y centros de salud rurales.

Concedemos gran importancia a la educación. Seguimos ofreciendo estipendios en la enseñanza primaria y secundaria, proporcionamos educación gratuita a las niñas hasta el nivel de secundaria superior y distribuimos libros de texto gratuitos en primaria y secundaria. Hemos emprendido iniciativas para proporcionar alimentos nutritivos a todos los escolares a partir del próximo mes. Este año, por primera vez, hemos adoptado medidas para introducir un régimen de pensiones universal a título experimental.

Hemos alcanzado todas las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estamos adoptando iniciativas en múltiples ámbitos para alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En 2026 habremos salido definitivamente de la categoría de «países menos adelantados» de las Naciones Unidas. Por ello, estamos aplicando una hoja de ruta sobre el sector laboral para el periodo 2021-2026.

Bangladesh es signatario de ocho de los diez convenios fundamentales de la OIT sobre protección de los derechos laborales. Estamos estudiando activamente la ratificación de los dos nuevos convenios fundamentales de la OIT relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Es muy lamentable que algunos países desarrollados, que por otra parte se manifiestan claramente a favor de los derechos laborales, no hayan ratificado la mayoría de los convenios fundamentales de la OIT. Por ejemplo, hay un importante país industrializado que solo ha firmado dos convenios fundamentales.

Bangladesh ha firmado recientemente el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Hemos declarado ocho sectores peligrosos libres de trabajo infantil. Además, en el ejercicio 2023-2024, se está ejecutando un programa para rehabilitar a 100 000 niños que realizan trabajos peligrosos proporcionándoles educación no formal y técnica. Quiero que el país esté libre de la lacra del trabajo infantil para que las generaciones futuras gocen de buena salud y seguridad.

Nos hemos basado en las recomendaciones de la OIT para modificar la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 en dos ocasiones, en 2013 y 2018. Además, se han introducido enmiendas en el Reglamento de Trabajo de Bangladesh de 2015. Se están preparando nuevas enmiendas a la Ley del Trabajo, que se introducirán este año. Por otra parte, ya hemos aprobado que la Ley del Trabajo se aplique en las zonas económicas especiales.

Además del Tribunal de Apelación del Trabajo y los siete tribunales laborales que ya existían, el Gobierno actual ha creado otros seis tribunales laborales. Además, se están institucionalizando mecanismos alternativos de solución de conflictos con la participación de los interlocutores sociales. También se ha creado una unidad de policía laboral para promover las buenas relaciones laborales.

Se han evaluado la seguridad y el entorno de trabajo de todas las fábricas de confección de prendas de vestir del país y se han subsanado debidamente los problemas de las fábricas orientadas a la exportación. Más de la mitad de las 100 fábricas de ropa más respetuosas con el medio ambiente del mundo se encuentran ahora en Bangladesh. Para impulsar todavía más este logro, hemos formulado una política de premios a las fábricas ecológicas, el *Green Factory*



Award. Espero que nuestros compradores internacionales fomenten estas iniciativas ecológicas pagando precios justos por los productos.

Estamos creando un instituto nacional de investigación y formación sobre seguridad y salud en el trabajo. Médicos especializados prestan servicios médicos regulares a los trabajadores a través de 32 centros de bienestar de los trabajadores.

Hemos aumentado a 711 el número de inspectores del trabajo para velar por la seguridad y por un entorno propicio en los lugares de trabajo. Con la asistencia técnica de la OIT, se ha puesto en marcha una aplicación web de gestión de la inspección del trabajo. Un consejo consultivo tripartito formado por representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno sigue supervisando y haciendo que mejore la situación general del trabajo en el país. Se ha constituido un consejo independiente para la industria de la confección.

Fue nuestro Gobierno el que aumentó el salario mínimo de los trabajadores de la confección de 1 600 a 8 000 takas de Bangladesh. Cada vez que he llegado al poder he tomado medidas para incrementar el salario de los trabajadores. Tenemos previsto formular un marco de políticas para determinar los salarios mínimos a través de la negociación colectiva en distintos sectores industriales.

Se ha puesto a disposición de los sindicatos un sistema de inscripción en línea. La tasa de inscripción de sindicatos ha aumentado del 60 por ciento en 2013 al 90 por ciento en 2022. El número de sindicatos en el sector de la confección se ha multiplicado por nueve en los últimos nueve años. Los trabajadores y los empleadores reciben formación periódica sobre el proceso de inscripción de sindicatos. Se han puesto en marcha dos líneas telefónicas de ayuda gratuitas, una para las zonas francas industriales y otra para las zonas no francas. Además, se están creando bases de datos con la información de los trabajadores de las fábricas de confección para garantizar la transparencia y la disciplina en la administración de su remuneración y otras prestaciones.

En la Ley del Trabajo se ha incluido una disposición que permite a las trabajadoras disfrutar de cuatro meses de licencia de maternidad remunerada y de otras prestaciones de maternidad. Se ha facilitado alojamiento a 1 530 trabajadoras a un precio asequible en las zonas industriales de Narayanganj y Chattogram. Además, se han creado 6 430 guarderías en distintas fábricas y establecimientos. Hemos pedido tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o acoso contra las mujeres en la industria y el lugar de trabajo.

Recientemente, he dado instrucciones para que se estudien formas de contabilizar el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres en nuestro producto interior bruto. Gracias al apoyo de la Fundación para el Bienestar Laboral de Bangladesh, nuestros trabajadores y sus familiares reciben ayudas económicas en diversos sectores. Además, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha creado un fondo central para apoyar el desarrollo socioeconómico de los trabajadores de las industrias orientadas a la exportación, así como de sus familias.

En 2022 se puso en marcha un régimen de seguro de accidentes del trabajo de carácter experimental para los trabajadores del sector de la confección.

Cada año se incorporan a nuestro mercado de trabajo alrededor de 2 millones de hombres y mujeres jóvenes. Estamos creando 100 zonas económicas especiales en todo el país con miras a crear 10 millones de nuevos puestos de trabajo de aquí a 2030. Paralelamente, se han adoptado iniciativas para crear 39 parques industriales de alta tecnología con el fin de promover la inversión y el empleo en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación. Esto creará oportunidades de empleo para 50 000 jóvenes en 2025 y 200 000 en 2030. Nos hemos comprometido a construir un «Bangladesh inteligente», en consonancia con nuestra Visión 2041,



y estamos trabajando para lograrlo. Con este fin, en el presupuesto del próximo ejercicio fiscal se ha destinado una partida especial de 9,2 millones de dólares a fines de investigación y desarrollo. Alrededor de 80 000 mujeres y hombres jóvenes recibirán formación en tecnologías avanzadas impartida por centros de investigación e innovación dependientes de varias universidades. Además, se ha inscrito a 650 000 autónomos del sector de las tecnologías de la información con miras a incorporarlos a la economía formal.

Proporcionamos préstamos en condiciones favorables, planes de refinanciación y formación gratuita para las industrias artesanales, las microindustrias y las pequeñas y medianas industrias. Hasta ahora, estas industrias han recibido capital circulante por valor de alrededor de 6 000 millones de dólares en el marco del paquete de estímulos del Gobierno para mitigar los efectos adversos de la COVID-19. En el actual ejercicio fiscal, el Banco de Bangladesh ha puesto en marcha un plan de refinanciación por valor de alrededor de 2 300 millones de dólares para ese sector. Hasta la fecha, más de 50 000 empresarios han recibido formación a través de la Fundación para la Pequeña y Mediana Empresa.

Nos hemos fijado el objetivo de aumentar la tasa de matriculación en la enseñanza técnica del 17 por ciento actual al 30 por ciento de aquí a 2030. Estamos creando institutos especializados en investigación oceánica, aeronáutica, biotecnología, nanotecnología y otras tecnologías de vanguardia, con el fin de preparar a nuestros jóvenes para la cuarta revolución industrial.

Hemos creado el Banco para el Bienestar de los Expatriados con objeto de contribuir a reducir los costos generales de la migración y facilitar préstamos a los trabajadores migrantes. Bangladesh sigue desempeñando un papel fundamental en la promoción de una migración segura, ordenada y regular.

Instamos a la comunidad internacional a que preste atención a las repercusiones del cambio climático sobre la movilidad humana y el entorno de trabajo en general.

Esta cumbre, en la que se ha presentado la Coalición Mundial para la Justicia Social, brinda la oportunidad de situar la justicia social en el centro de la agenda internacional para el desarrollo, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nuestro Gobierno estudiará activamente la posibilidad de unirse a la Coalición Mundial, manteniendo nuevas conversaciones con nuestros interlocutores sociales a escala nacional. En este contexto, me gustaría hacer cinco sugerencias desde nuestro punto de vista. En primer lugar, sería aconsejable que esta coalición se desarrollara como una plataforma consultiva o de promoción en lugar de como un foro para el establecimiento de normas o la negociación. En segundo lugar, la Coalición Mundial debe evitar que, en el contexto geopolítico actual, una parte de la comunidad internacional utilice la justicia social como arma contra la otra. En tercer lugar, la Coalición Mundial debería asegurarse de que, en lugar de utilizarse como herramienta proteccionista, la justicia social se promueva ampliamente en el marco de un sistema de comercio multilateral basado en normas. En cuarto lugar, la Coalición Mundial debe asegurarse un apoyo amplio de sus propios mandantes con miras a conseguir la participación de las instituciones financieras internacionales en la promoción del trabajo decente y el empleo productivo. Y, en quinto lugar, la Coalición Mundial debería hacer lo posible para que nuestros jóvenes se conviertan en defensores de la justicia social.

Podemos lograr una paz duradera y un desarrollo sostenible sobre la base de la justicia social. Debemos invertir en justicia social cuando trabajamos para construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas en todo el mundo. A este respecto, quiero citar la única declaración que pronunció el padre de nuestra nación, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman, que también era mi padre, en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 1974,



y cito: «La paz es un imperativo para la supervivencia de la humanidad. Representa las profundas aspiraciones de hombres y mujeres por doquier. No obstante, para que la paz sea duradera, debe basarse en la justicia».

Mi padre era el Presidente de Bangladesh. Fue brutalmente asesinado en 1975. Mi madre, mis tres hermanos pequeños —el menor de los cuales tenía 10 años— y las esposas de dos de mis hermanos, en total 18 miembros de mi familia, fueron brutalmente asesinados ese día. Mi hermana pequeña y yo estábamos en el extranjero y por eso sobrevivimos. Llevábamos seis años refugiadas en el extranjero. Los dictadores militares gobernaban nuestro país. Cuando regresé y tuve la oportunidad de formar Gobierno, empecé a trabajar para cambiar la suerte de la gente de mi país. Tengo como objetivo cambiar la suerte de mi pueblo y hacer de Bangladesh un país pacífico y desarrollado. He dedicado mi vida a las masas trabajadoras de Bangladesh. Les doy las gracias a todos. Khoda Hafez. *Joy Bangla, Joy Bangabandhu*. ¡Viva Bangladesh!

Cardenal Parolin Secretario de Estado de la Santa Sede (original inglés)

En nombre de Su Santidad el Papa Francisco, quiero expresar mi agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo por haber invitado a la Santa Sede a participar en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de este año, y transmitir un saludo muy cordial a todas las personas aquí reunidas hoy con motivo de la puesta en marcha oficial de la Coalición Mundial por la Justicia Social. Esta loable iniciativa reviste un interés muy especial para la Santa Sede, pues está estrechamente vinculada a las indicaciones, los consejos y las exhortaciones que la Iglesia Católica dirige a sus fieles para alentarlos a actuar como ciudadanos responsables. A este respecto, cabe destacar que el término «justicia social» fue empleado por primera vez en el siglo XIX por filósofos y teólogos católicos con el propósito de subsanar las malas condiciones en que vivían los trabajadores industriales, quienes languidecían en una miseria inhumana.

Si bien el mundo ha cambiado mucho desde entonces, la Santa Sede continúa asumiendo el compromiso de apoyar toda acción encaminada a promover la justicia social, especialmente en el mundo del trabajo, poniendo sus medios a disposición de la comunidad internacional y, sobre todo, compartiendo la doctrina social de la Iglesia.

Más concretamente, habida cuenta del panorama geopolítico actual, que se caracteriza por la existencia de numerosos conflictos y situaciones de inestabilidad, la Santa Sede espera que la Coalición Mundial por la Justicia Social contribuya a promover la causa de la paz. En efecto, el nexo común que conecta el magisterio de la Iglesia confirma que el compromiso con la justicia debe estar estrechamente ligado al compromiso con la paz en el mundo moderno. Esta afirmación cobra un significado particularmente especial en el 60.º aniversario de la carta encíclica *Pacem in Terris*, en que el Santo Papa Juan XXIII hizo un llamamiento en favor de una paz «basad[a] en la verdad, establecid[a] de acuerdo con las normas de la justicia, sustentad[a] y henchid[a] por la caridad y, finalmente, realizad[a] bajo los auspicios de la libertad».

Lamentablemente, esta visión de la paz que se apoya en la justicia social para todos sigue pareciendo utópica ante la fragilidad e indefensión de millones de seres que con frecuencia se hallan a merced de los intereses económicos o de la explotación indiscriminada. Pensemos en el inmenso número de personas que se encuentran desempleadas o subempleadas y en las innumerables multitudes que pasan hambre, en los trabajadores poco cualificados, en los jornaleros, en las personas que trabajan en el sector informal, en los trabajadores migrantes



y refugiados, y en aquellos que desempeñan tareas peligrosas, sucias y degradantes, por citar a algunos. A menudo, estas personas que están en situaciones vulnerables son explotadas y su dignidad humana es constantemente denigrada.

Si bien la Iglesia es muy consciente de que en su diálogo con los Estados y con la sociedad no tiene una solución para cada problema particular, sigue asumiendo el compromiso de proclamar continuamente el evangelio de la paz y de cooperar con todas las autoridades nacionales e internacionales para proteger este inmenso bien universal, el don de la paz, que se sustenta en la verdadera justicia social.

La pandemia situó el foco sobre los riesgos y las consecuencias inherentes a una forma de vida que estaba dominada por el egoísmo y la cultura del descarte. Y nos puso ante dos alternativas: seguir por el camino que hemos tomado hasta ahora, o emprender una nueva senda. Es, por lo tanto, esencial que quienes se sitúan en los márgenes del mercado de trabajo estén siempre en primera línea de nuestros corazones y mentes durante cualquier debate político sobre la justicia social. Nuestros pensamientos y acciones deben basarse en la realidad de sus experiencias. Y es aún más importante que se incluyan como participantes plenos y activos en cualquier decisión que adoptemos para lograr una paz más segura en el seno de nuestras sociedades. En la práctica, la búsqueda de la justicia social exige que luchemos contra las causas de la pobreza, a saber, la desigualdad y la falta de trabajo, tierra y vivienda, contra quienes deniegan los derechos sociales y laborales, y contra el sistema de valores que conduce a despojar a los demás de su dignidad.

Para ello, es de suma importancia que no sucumbamos a una concepción reductora de la justicia social centrada exclusivamente en los indicadores económicos y sociales. En vez de ello, la justicia social debería reposar sobre los tres principios fundamentales de dignidad humana, solidaridad y subsidiaridad.

El Santo Papa Juan Pablo II afirmó que «la guía [...] de toda la doctrina social de la Iglesia, es la *correcta concepción de la persona humana* y de su valor único [...] [Dios] ha impreso su imagen y semejanza [en el hombre], confiriéndole una dignidad incomparable [...] En efecto, aparte de los derechos que el hombre adquiere con su propio trabajo, hay otros derechos que no proceden de ninguna obra realizada por él, sino de su dignidad esencial de persona». Este principio esencial es un llamamiento en favor de la protección del bienestar y los derechos fundamentales de todas las personas, inclusive sus necesidades físicas, emocionales y espirituales. Exige que las personas y las sociedades respeten la dignidad inherente a cada persona, desde su concepción hasta su muerte natural, y que traten de crear una sociedad que defienda y promueva la dignidad de todos.

En segundo lugar, la solidaridad es el principio que resalta la interconexión y la interdependencia de todas las personas. Es el tejido para forjar relaciones auténticas y requiere un sentido de responsabilidad y de voluntad para cuidar unos de otros, sobre todo en el caso de las personas marginadas, vulnerables o que son víctimas de injusticias. La solidaridad insta a las personas y a las comunidades a reconocer que su bienestar es indisoluble del bienestar de los demás, y a esforzarse por lograr el bien común promoviendo la justicia, la igualdad y los derechos humanos para todos. Implica apoyar y asumir activamente la defensa de aquellos que sufren discriminación, pobreza, violencia o injusticia.

El tercer principio fundamental es la subsidiariedad, por el que se rige la distribución adecuada del poder y la adopción de decisiones. La subsidiariedad alienta a las personas y a las comunidades a tener la libertad de adoptar decisiones que afectan a sus vidas, mientras las instituciones de mayor envergadura y las autoridades brindan apoyo y asistencia cuando es necesario. Con ello, se trata de evitar la concentración de poder y se impulsa el



empoderamiento y la participación de las personas y las comunidades en la configuración de su propio destino.

Solo cuando estos tres principios de dignidad humana, solidaridad y subsidiaridad funcionan en sinergia, el bien común prevalece y podemos crear un mundo en que imperen la justicia y la compasión, donde la justicia social pueda verdaderamente florecer para todos.

Sra. Tomégah-Dogbé

Primera Ministra de la República del Togo

(original francés)

Permítanme ante todo transmitirles un afectuoso saludo del Excmo. Sr. Faure Gnassingbé, Presidente de la República del Togo, que acoge con satisfacción la iniciativa del Director General de designar la justicia social como una de las prioridades de su mandato al frente de la Organización Internacional del Trabajo. Nuestro Presidente se identifica plenamente con la idea de crear una coalición mundial y tiene el firme convencimiento de que la globalización debe ser más justa.

Lo queramos o no, todos somos habitantes de un mundo que ha propiciado la globalización generalizada de todas las personas y de todas las cosas, un mundo dominado por el enfrentamiento entre bloques de potencias. En la coyuntura actual, cuando nos enfrentamos a desafíos cada vez más complejos, ante una concentración inédita de crisis y el consiguiente retorno de las antiguas amenazas, nuestros pueblos vuelven la mirada hacia nosotros con grandes expectativas de justicia social. Por ello, nuestra responsabilidad es enorme. Una vez superada la crisis sanitaria, se hace evidente la persistencia de la crisis ambiental y padecemos una multiplicación de conflictos híbridos y asimétricos que plantean amenazas a la seguridad y generan crisis en los ámbitos de la agricultura y la obtención de recursos alimentarios.

En el ámbito económico, la inflación y la escasez de recursos paralizan progresivamente todos los flujos vitales. Todas estas crisis, vinculadas entre sí cuando no integradas, afectan duramente a la vida cotidiana de nuestros hijos y de nuestras mujeres y hombres. En África y en el resto del mundo, asistimos a una aceleración de las desigualdades, los conflictos y el deterioro de las instituciones que deberían ser garantes de los derechos. Por todo ello, consideramos que ha llegado la hora de que nuestro continente entre en una nueva era basada en un firme compromiso de lucha por la justicia social. Hoy, ya no solo es necesario que África dé un salto cualitativo, sino que el continente debe pasar a un tiempo nuevo, en el que no existan dudas sobre su importancia para el equilibrio mundial y la lucha por la justicia social. Podemos y debemos estar orgullosos de todo lo que ya hemos logrado en materia de desarrollo y justicia social, y ello en un marco complejo condicionado por situaciones de dependencia, inestabilidad y, actualmente, también por la conflictividad que genera la globalización. Además, seguimos pagando muy caro el precio de un auge tan legítimo como natural. Pagamos un precio demasiado elevado por mejorar la realidad de los africanos. Pagamos un precio demasiado elevado para que tengan fe en la posibilidad de un futuro de dignidad y justicia social y permanezcan en la tierra donde nacieron. En efecto, queremos que el crecimiento del continente africano vaya de la mano de la justicia social, que sea un crecimiento inclusivo, sostenible, verde, resiliente y equilibrado. Aspiramos a que ese crecimiento permita seguir cambiando de formas concretas la vida diaria de los africanos.

En el Togo, bajo el liderazgo como Presidente de la República del Excmo. Sr. Faure Gnassingbé, estamos plenamente convencidos de que tenemos al alcance de la mano las soluciones que necesitamos para asumir nuestras responsabilidades. Al igual que sucede en



muchos otros países del Sur global, no hablamos aquí de cifras ni de estadísticas, sino de la realidad a la que debemos hacer frente día tras día.

La hoja de ruta de nuestro Gobierno «Togo 2025» tiene como único objetivo vencer a la pobreza para que el nuestro sea un país estable y en paz, una nación moderna, ambiciosa y justa, con un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Nuestra intención es combinar la mejora de las condiciones de vida con el aumento de la competitividad y la defensa de la soberanía estratégica. Sobre la base de las tecnologías digitales, queremos reforzar el capital humano de los togoleses facilitándoles el acceso a los servicios públicos esenciales, es decir, la educación, la atención de salud, el suministro de agua y la protección social. En ese sentido, se están aplicando medidas destinadas a reforzar la oferta de servicios de salud y de asistencia comunitaria, así como a eliminar, mediante la cobertura sanitaria universal, las barreras financieras existentes para recibir atención médica.

A continuación, el objetivo será crear más empleos para nuestros jóvenes y reforzar la iniciativa empresarial y la competitividad económica del Togo, mediante el desarrollo del sector privado, la prestación de apoyo al sector productivo y la mejora del acceso a los recursos energéticos y digitales, así como a las fuentes de financiación. En ese sentido, centramos nuestros esfuerzos en fomentar el acceso a los recursos financieros por parte de las mujeres, que suelen quedar excluidas del sistema financiero clásico.

En última instancia, pretendemos fomentar la resiliencia y la sostenibilidad ecológica y social del país, así como mejorar nuestro sistema de gobernanza y reforzar nuestra capacidad institucional. Y todo ello tiene lugar en un marco de estrecha vinculación entre el progreso constante del país y la búsqueda de una prosperidad compartida. El Togo tiene el deber de alimentar a su población. Solo puede existir justicia social para todos si hay seguridad y soberanía alimentarias. Por ello, el Estado facilita a los productores agrícolas el acceso a los fertilizantes mediante subvenciones, pues no hay que olvidar que la agricultura y la agroindustria son los motores que impulsan la transformación de nuestra economía. Se están emprendiendo importantes iniciativas en este sector esencial para nuestros objetivos, que se traducen en lograr un aumento sostenible los ingresos que perciben los productores agrícolas a fin de hacer frente a las consecuencias del cambio climático. Así, hacemos hincapié en la mecanización, los sistemas de riego, el acondicionamiento de grandes superficies y la construcción de plataformas industriales.

De igual forma, solo puede haber justicia social para todos si el país goza de seguridad y soberanía energéticas y de acceso universal a una energía de calidad. Con la creación del Fondo Tinga destinado a reducir el coste de las conexiones eléctricas, queremos promover la ampliación de la cobertura energética en nuestro país.

Además, el Togo debe educar a su población. Solo puede haber justicia social para todos si existe un acceso realmente universal a la educación en todos los rincones del país. Por ejemplo, existe un programa nacional de alimentación escolar que facilita a los padres la escolarización de sus hijos en las zonas vulnerables. Sin duda, el capital humano es nuestro mayor activo, por lo que debemos promover su adecuado crecimiento y desarrollo a través de un sistema educativo accesible que se caracterice por la excelencia y permita el acceso a un trabajo digno. Con ese fin, hemos creado institutos de formación dual para promover el desarrollo en ámbitos clave como la acuicultura, la ganadería, la construcción y las energías renovables. Nuestro planteamiento se desarrolla a partir de nuestra propia experiencia.

Estamos convencidos de que, para afrontar las causas estructurales de las crisis y promover la justicia social, es importante adoptar un enfoque holístico, multidimensional y, sobre todo, concreto, que afirme el derecho universal a la seguridad humana. Una



alimentación suficiente, la posibilidad de que los niños vayan a la escuela y se preparen para el futuro, una buena atención sanitaria, la posibilidad de trabajar y ganarse la vida dignamente: estos son los motores de la dignidad, la justicia y la estabilidad que contribuyen a la consolidación de la paz.

Sin embargo, nada de esto puede existir si no garantizamos la seguridad de nuestros pueblos. No puede haber dignidad ni justicia social si consentimos que la hidra terrorista asesine a nuestros conciudadanos, destruya cosechas y rebaños e incendie escuelas y hospitales. Como cualquier país atacado, el Togo debe defenderse y contribuir a la estabilización de la región a fin de garantizar la seguridad humana, que constituye la base de la dignidad y la justicia social.

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, debemos ahora actuar colectivamente para impulsar una visión global, pues nuestros destinos están entrelazados y esta es una lucha de todos. En un mundo en plena evolución, es necesario adaptar las reglas del pasado y hay que tener en cuenta, por ejemplo, el surgimiento de la inteligencia artificial y sus aplicaciones. La automatización propiciada por la inteligencia artificial puede aumentar la eficiencia y la productividad, pero también puede provocar la pérdida de puestos de trabajo. Por tanto, es importante desarrollar políticas de formación y reconversión profesional para velar por una transición justa. Al mismo tiempo, estos avances tecnológicos también ofrecen oportunidades para la promoción de la justicia social. Por ejemplo, el análisis de macrodatos puede ayudar en la identificación de patrones de discriminación y la adopción de medidas para hacerles frente. Del mismo modo, el aumento de los conocimientos sobre el clima y el cambio climático mediante la realización de proyecciones nos permite reforzar nuestra resiliencia frente a los desastres naturales.

Si queremos evitar que el mundo entero se enfrasque en un combate sin fin que no puede tener vencedor alguno, tenemos la obligación de reescribir conjuntamente las reglas del juego a nivel económico, geopolítico y ambiental. El objetivo debe ser una reconstrucción generalizada, que no se limite al continente africano y que dé lugar a sociedades sostenibles, inclusivas, justas y seguras. En definitiva, sociedades más humanas.

Sr. Obiang Nguema Mbasogo Presidente de Guinea Ecuatorial

Sean mis primeras palabras, en nombre de la delegación de Guinea Ecuatorial que me acompaña, para expresar mi gratitud por la invitación de la que hemos sido objeto para participar en esta importante Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, organizada por la Organización Internacional del Trabajo bajo el lema Justicia social para todos. Una cuestión pertinente y crucial que debe ser objeto de reflexión y análisis sobre el contexto en el que se ha venido desarrollando la aplicación de determinados derechos, como el derecho al trabajo, a fin de encontrar las causas que han retrasado la correcta aplicación de las condiciones de un desarrollo y unas relaciones más equitativas. La justicia social basada en la igualdad de oportunidades y en los derechos humanos que descansa sobre la equidad es imprescindible para que cada persona pueda desarrollar su máximo potencial en beneficio del desarrollo humano e integral de la sociedad.

Aun cuando se felicitan los esfuerzos que está desplegando la OIT sobre la justicia social, se constata que todavía estamos lejos de alcanzar los nobles objetivos concebidos en materia de empleo, si se tiene en cuenta que más de 200 millones de personas en el mundo siguen en situación de desempleo. No obstante, la OIT, basándose en su esencia, debe apoyar a los Gobiernos en sus esfuerzos por fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades



dignas de empleo y mejorar la protección social, que es, en definitiva, la consolidación universal de la justicia social. Es en este sentido que Guinea Ecuatorial solicita de la OIT, en materia de colaboración y cooperación, asistencia en la implementación del Programa de Trabajo Decente por País y asesoramiento en la política industrial para la transformación productiva y el reforzamiento de capacidades al personal para la consolidación y optimización de las políticas emprendidas por el Gobierno.

Para Guinea Ecuatorial la justicia social debe consistir en crear las condiciones para que todas las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, para lo cual las Naciones Unidas deben establecer mecanismos más eficientes y eficaces para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que implica igualdad de trato y oportunidades. En este sentido, se debe adoptar un convenio internacional vinculante sobre el derecho al desarrollo para que los países desarrollados acepten que el derecho al desarrollo es un derecho humano. No podemos obviar las crisis que en estos últimos años están afectando a la economía mundial, generando así inestabilidad e inseguridad en muchos ámbitos, incluido el laboral. Sin embargo, la injusticia social, cuyos efectos queremos mitigar, es causa de pobreza, conflictos, emigraciones y discriminación, conductas que, afectando a las personas individualmente, no dejan exentos de responsabilidad a muchos Gobiernos, sobre todo de los países industrializados, por las políticas que aplican en relación con los países en desarrollo, lo cual genera problemas de distintos grados, como la pobreza, la discriminación y la emigración de los jóvenes en busca de mejores condiciones de vida. Pocos países se han adueñado de la economía mundial enriqueciéndose de forma abusiva a costa de la mayoría empobrecida, dividiendo al mundo en dos bloques: de ricos y pobres.

En este mundo cada vez más interconectado y globalizado, observamos con preocupación la imposición de restricciones y barreras de carácter político que obstaculizan el ejercicio de la justicia social y la plena integración de ciertos países en los intercambios comerciales internacionales, lo que repercute negativamente en la creación de empleo y fomenta las emigraciones, tanto verticales como horizontales. En efecto, al objeto de garantizar una buena justicia social, convendría atacar las causas raigales de estos problemas, y la OIT debe ser parte imprescindible en la búsqueda de las soluciones definitivas a esta preocupante situación.

Guinea Ecuatorial, desde su ingreso en la OIT, se ha mantenido fiel a los principios y objetivos fijados por esta Organización y este foro es, por tanto, para nosotros una ocasión propicia para reafirmar la voluntad de mi Gobierno de trabajar en favor de la igualdad de oportunidades y el pleno empleo libremente elegido y productivo para todos a través de la educación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias. Con este objetivo estamos desarrollando políticas en el sector de la educación, especialmente la formación profesional reglada y la formación profesional y ocupacional, facilitando el acceso a la población menos pudiente y la eliminación de la discriminación por razón de género. La meta final es disponer de estos centros en todas las provincias, así como cubrir la demanda de mano de obra cualificada en nuestro mercado de trabajo. Para la plena materialización de estos objetivos se necesita la asistencia y colaboración de la OIT.

La OIT y los Gobiernos deben hacer un esfuerzo efectivo para la protección del empleo y de los trabajadores, porque, ciertamente, debe primar la protección del trabajador, pero nunca en detrimento de la protección del empleador. A partir de este principio, Guinea Ecuatorial ha apostado claramente por la protección de ambos a través de un Foro de Protección al Empleo.



Concluyo expresando la firme voluntad de mi país de trabajar en pro de alcanzar las metas fijadas para la conclusión de esta reunión de la Conferencia, aunando esfuerzos en la convicción de que el respeto a los derechos humanos, al derecho internacional y a la soberanía de los Estados es el verdadero y único camino hacia la paz y la justicia social.

Sr. Katonivere

Presidente de la República de Fiji

(original inglés)

Encomio a la OIT por organizar este importante evento en torno al tema «Justicia social para todos». La justicia social es un valor y un objetivo fundamental de la humanidad. Significa otorgar un trato justo a todas las personas de la sociedad, incluido el respeto de los derechos de las minorías y la distribución equitativa de los recursos entre los miembros de una comunidad o una nación.

Para lograr mayor justicia social en el mundo se requiere una acción colectiva y la solidaridad de todas las partes interesadas, incluidos Gobiernos, trabajadores, empleadores, la sociedad civil y las organizaciones internacionales. Debemos tratar las causas profundas de la desigualdad, la discriminación y la exclusión que menoscaban la dignidad humana y la cohesión social. Necesitamos promover el trabajo decente, la protección social y el diálogo social.

Fiji se ha comprometido a promover la justicia social tanto en su territorio como en el extranjero. Hemos ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT y hemos aplicado diferentes políticas y programas para proteger y empoderar a los trabajadores, especialmente aquellos que laboran en sectores vulnerables como el turismo, la agricultura o la pesca. Hemos pedido a la comunidad internacional que adopte medidas urgentes y ambiciosas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y apoyar los esfuerzos de adaptación y resiliencia de pequeños Estados insulares en desarrollo como el nuestro.

Esta cumbre nos brinda la oportunidad de informar a la comunidad internacional de que, en marzo de este año, el Gobierno de Fiji, por conducto de su Gabinete, dio un paso importante al anunciar su apoyo a la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Nos sumamos a la comunidad internacional para afirmar la expresión más plena de las aspiraciones de los Pueblos Indígenas. El apoyo de Fiji a la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas es complementario a su compromiso con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que Fiji ratificó en 1998. Como nación, seguiremos velando por que se salvaguarden y se protejan los derechos de los Pueblos Indígenas.

Como centro regional en el Pacífico, Fiji se enfrenta a complejos desafíos en materia de migración que tienen efectos directos en nuestra sociedad y economía. Según datos sobre la situación migratoria del país correspondientes a 2020, Fiji ha experimentado una migración masiva de su población debido a la agitación política en el pasado, y sigue registrando notables tasas de emigración, especialmente entre los trabajadores calificados. Al mismo tiempo, Fiji es un país de destino para migrantes procedentes de otras islas del Pacífico y otras regiones, que nutren nuestro mercado de trabajo y contribuyen a nuestra diversidad cultural.

Esta dinámica de la migración plantea tanto oportunidades como retos para el Programa de Justicia Social de Fiji. Por un lado, la migración puede fomentar el desarrollo humano, la movilidad social y los intercambios culturales. Por otro, puede generar tensiones sociales, desigualdades y vulnerabilidades entre distintos grupos. Por consiguiente, en materia de



gobernanza debemos adoptar un enfoque holístico y basado en los derechos humanos que garantice el bienestar y la integración de todos los migrantes.

Uno de los principales desafíos a los que se enfrenta nuestro país es el creciente envejecimiento de nuestra población, pues ello repercute en nuestro sistema de protección social, nuestros servicios de atención de la salud y la solidaridad intergeneracional. Para hacer frente a este desafío, es preciso un sistema de protección social más sólido que garantice una seguridad de los ingresos y unos servicios de la salud adecuados. Asimismo, tenemos que propiciar que las personas de edad participen plenamente en la sociedad, ya sea como trabajadores productivos, voluntarios, cuidadores o mentores.

Otro reto al que se enfrenta nuestro país son las perturbaciones económicas provocadas por impactos externos, como catástrofes naturales, pandemias o fluctuaciones de los mercados mundiales. Estos impactos pueden tener efectos devastadores en nuestros medios de subsistencia, especialmente para quienes dependen de sectores como el turismo o la agricultura. A fin de superar este reto, debemos diversificar la economía y aumentar la resiliencia frente a impactos futuros. Necesitamos invertir en sectores que tengan un gran potencial de crecimiento e innovación, como las tecnologías de la información y de la comunicación, las energías renovables y las industrias creativas. Además, debemos mejorar nuestra conectividad e infraestructura digitales para que faciliten el acceso a la información, la educación y los servicios para nuestra población, en particular las personas que viven en zonas remotas o rurales. Y también debemos reforzar nuestra red de seguridad social y nuestros mecanismos de respuesta de emergencia, que pueden proporcionar asistencia oportuna y adecuada a aquellos que la necesiten.

Otro desafío al que se enfrenta nuestro país es su dependencia de las importaciones. Para muchos de nuestros bienes y servicios esenciales, Fiji es un importador neto, lo que nos expone a la volatilidad de los precios y a perturbaciones en las cadenas de suministro. Para hacer frente a este desafío, tenemos que impulsar nuestra producción y consumo locales de los bienes y servicios que son vitales para nuestro bienestar y desarrollo. Debemos apoyar a nuestros agricultores, pescadores y silvicultores a fin de incrementar la productividad, la calidad y el valor añadido. Tenemos que incentivar a nuestros empresarios e innovadores para que creen nuevos productos y servicios que respondan a las necesidades y preferencias de nuestros consumidores, y debemos educar a nuestros ciudadanos y crear conciencia acerca de los beneficios de comprar y utilizar bienes y servicios de proximidad.

Todos estos objetivos no pueden lograrse trabajando en solitario. Debemos establecer alianzas creativas con los diversos sectores, a saber: el sector privado, la sociedad civil, las instituciones académicas, los medios de comunicación y las organizaciones de la diáspora. Deberíamos aprovechar sus conocimientos especializados, recursos y redes para apoyar nuestro programa de justicia social. Asimismo, debemos colaborar con nuestros asociados regionales e internacionales, como la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas, a fin de compartir mejores prácticas, aprender de nuestras experiencias de forma recíproca y coordinar nuestras acciones. Debemos adoptar el espíritu de multilateralismo y solidaridad que sustenta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En un momento en el que ya nos estamos recuperando de la pandemia de COVID-19, que ha puesto de manifiesto y exacerbado las lagunas y los desafíos existentes en nuestra sociedad, tenemos la oportunidad única de reconstruir para mejorar, confiriendo a la justicia social un lugar central en nuestro programa. No podemos permitirnos dejar a nadie atrás ni



repetir los errores del pasado. Debemos aprovechar este momento para crear un mundo más justo, inclusivo y sostenible para nosotros y para las generaciones futuras.

Sra. Bouden Romdhane
Jefa de Gobierno de Túnez
(original árabe)

Quisiera comenzar diciendo lo orgullosa que estoy de participar en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo: Justicia Social para Todos, que representa una oportunidad inmejorable para que las distintas partes se reúnan a dialogar y celebrar consultas sobre cuestiones esenciales que revisten un interés común.

También quisiera aprovechar esta ocasión para felicitar al Sr. Gilbert F. Houngbo por su nombramiento como 11.º Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Es el primer africano en ocupar este cargo y, en vista de las actividades que ha llevado a cabo tanto a nivel internacional como en su país, no me caben dudas de que brindará una contribución notable al logro de los objetivos de la Organización y al fortalecimiento de su rumbo.

La elección de la justicia social para todos como tema de esta sesión ha sido un gran acierto y es congruente con nuestros valores nacionales arraigados y con nuestro entendimiento de la justicia social como valor humano consagrado y universal que se presenta como un aliado decisivo de las personas en la lucha contra la pobreza, la discriminación, la marginación, la explotación y la desigualdad.

También quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitar a la OIT por sus incansables esfuerzos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, impulsando la justicia social como una cuestión prioritaria de la agenda mundial en el marco de una estrategia más amplia en la que los seres humanos sean el medio y el fin de todo proceso de desarrollo.

En este sentido, quisiera mencionar la iniciativa del Director General de la OIT de formar una Coalición Mundial para la Justicia Social a fin de elevar la justicia social a la categoría de las políticas mundiales. Esta Coalición nos alentaría a todos a encontrar en nosotros mismos la capacidad de afrontar los diversos desafíos que afectan al mundo del trabajo.

Estamos orgullosos de participar en las actividades de esta cumbre. Quisiéramos recordar las reivindicaciones de trabajo, libertad y dignidad que coreó la juventud tunecina el 17 de diciembre de 2010, encarnando las exigencias de justicia social de nuestro pueblo, cuya manifestación no habría sido posible sin la existencia efectiva de las distintas libertades colectivas e individuales.

Esas consignas no fueron otra cosa que la expresión de un genuino legado tunecino. Desde los primeros años de independencia, el Estado ha trabajado activamente en pos de la justicia social. A pesar de la escasez de recursos, ha invertido en educación, salud y bienestar social, así como en otros servicios varios que propician el desarrollo de las personas, de la ciudadanía, y les dan dignidad en su país gracias a los servicios que proporciona el ascensor social.

Nuestro enfoque reformista se basó en la construcción de una democracia realmente viable, y en la recuperación del verdadero espíritu de la revolución del 17 de diciembre, que exigía justicia social y medios de vida dignos para segmentos de nuestra sociedad que, desde hacía mucho tiempo, habían sido objeto de la injusticia, la pobreza, la marginación y la desigualdad.



Túnez hoy considera que alcanzar la justicia, la dignidad y la libertad humana es una prioridad y defiende más que nunca los derechos y principios fundamentales en el trabajo, consagrándolos en la legislación y en la práctica conforme al principio del Estado de Derecho. Este enfoque quedó plasmado en la Constitución del 25 de julio de 2022, que prevé expresamente estos derechos y principios, además del derecho a un trabajo decente, a un salario justo, a la atención sanitaria y a la cobertura social.

Para nosotros, la justicia social significa tratar de eliminar las diversas causas de exclusión y marginación, y tratar los problemas de integración y los proyectos de integración, aplicando un enfoque que consista en combatir las causas de la enfermedad más que en limitarse a aliviar los síntomas.

Para nosotros, la justicia social también significa adoptar políticas públicas deliberadas y específicas para los grupos vulnerables, que nos permitan acompañarlos mientras cambian ellos mismos su situación social y económica, a través de programas de empoderamiento económico para mujeres y a través de las empresas públicas, concibiéndolos como ciudadanos productivos que contribuyen al emprendimiento y la creación de riqueza.

Para nosotros, la justicia social también significa ayudar a los jóvenes —graduados universitarios y de centros de formación, hombres y mujeres afectados por la lacra del desempleo que corren el riesgo de descarrilarse, radicalizarse y emigrar— ofreciendo programas que les garanticen un trabajo decente y faciliten sus posibilidades de emprender, para ayudar a construir una sociedad del conocimiento.

La justicia social rebasa las fronteras de los distintos países y abarca a las personas que migran en busca de un medio de vida y de dignidad. Por ese motivo, hemos establecido una estrategia a nivel nacional que es plenamente compatible con los instrumentos y tratados internacionales, y que tiene por objeto abordar el problema de la migración e impedir que se vulneren los derechos de los migrantes, proteger a los migrantes de todas las formas de explotación económica y combatir las diversas redes de trata de personas.

En vista de la dimensión internacional de este drama humanitario, el Presidente de Túnez, Sr. Kaïs Saïed, ha organizado una conferencia internacional sobre migración en la que los distintos países afectados al norte y al sur del Mediterráneo se reunirán para buscar soluciones comunes y movilizar capacidades y esfuerzos para abordar el problema.

Creemos firme y profundamente que las metas y los objetivos de la justicia social solo pueden lograrse a nivel nacional cuando existe justicia, en el sentido más amplio de la palabra, a nivel internacional. Las diferencias de desarrollo, la asimetría en las relaciones internacionales y la falta de acuerdo y de convergencia sobre los valores, en particular con respecto a la justicia, dificultan las posibilidades de cumplir las aspiraciones de nuestros respectivos países de lograr una vida digna para toda la humanidad.

El Gobierno de Túnez ha tomado una serie de medidas económicas y sociales destinadas a mejorar la situación de los trabajadores de los sectores público y privado, haciendo efectivos los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales, lo cual le permite contribuir a sanear el clima social y promover el trabajo decente. También ha reforzado el sistema de prevención de riesgos laborales y ha elevado el límite máximo de cobertura de la seguridad social para todas las categorías de trabajadores, en vista de la importancia decisiva que esta última tiene para la dignidad humana.

En este contexto, desearía recordar la experiencia de Túnez en materia de diálogo social, que es una tradición consolidada en nuestro país desde la década de 1930.



Sabido es que mi país atraviesa una situación difícil. Esta realidad nos obliga a todos a consagrar el trabajo como un valor de la civilización y a reconsiderar a los trabajadores, en el campo de las ideas y en los actos, llevando a cabo una serie de reformas profundas.

Atendiendo a todo lo anterior, el Gobierno ha elaborado una visión estratégica basada en un conjunto de prioridades clave, a saber: agilizar la implementación de las reformas económicas pertinentes con miras a asegurar un crecimiento positivo y sostenible, mantener el equilibrio fiscal del Estado controlando el déficit presupuestario y el endeudamiento, y mejorar el clima de negocios y el empoderamiento económico.

A lo largo de los próximos dos días, bajo los auspicios del Presidente de Túnez y con el apoyo y la colaboración de las Naciones Unidas, se lanzará el Fondo de Empleo y Juventud, mediante el cual se proporcionará financiación y apoyo a proyectos de empoderamiento económico, iniciativas empresariales y distintos programas de promoción del empleo.

Puesto que en esta cumbre nos estamos ocupando de cuestiones relativas a la justicia, quisiera recordar la injusticia y la persecución que padecen nuestras hermanas y nuestros hermanos palestinos en el territorio palestino ocupado, y la opresión que deben soportar a diario, así como la brutal escalada que ha dejado muchos muertos, entre ellos mujeres, niños y ancianos. Desde este estrado, quisiera hacer un llamamiento a la comunidad mundial para que se despierte, apoye a este valeroso pueblo y reivindique su derecho incondicional a vivir con dignidad en sus tierras usurpadas.

Para concluir, quisiera reiterar el apoyo de Túnez a la iniciativa del Director General de la OIT de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social que sea amplia y equitativa, y a la celebración de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de las Naciones Unidas en 2025, con el fin de instaurar una justicia social auténtica, cuya carga y cuyos frutos sean compartidos por la comunidad internacional y que aporte condiciones de vida dignas a las generaciones futuras, para que nadie se quede atrás.

Los seres humanos son seres humanos, sean de donde sean, y estamos todos en el mismo viaje, por muy diferentes que sean nuestros puntos de vista.

Miércoles, 14 de junio de 2023, 15.20 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

El Presidente (original inglés)

Les invito ahora a ver un vídeo conmovedor en el que se recogen opiniones de todo el mundo sobre lo que hay que hacer para lograr una mayor justicia social. Tras la proyección, tendremos el privilegio de asistir a la segunda mesa redonda de alto nivel de la Cumbre sobre el tema «Fomentar la igualdad de oportunidades y el empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos mediante la educación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias».

A tal efecto, tengo el placer de ceder la presidencia de esta sesión a la Sra. Nozipho Tshabalala, moderadora, locutora y amiga de la OIT, para que modere el debate de la mesa redonda en cuanto finalice la proyección.

(Se proyecta un vídeo).



Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Fomentar la igualdad de oportunidades y el empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos mediante la educación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias»: Resumen

Moderadora

- Sra. Nozipho Tshabalala

Composición de la mesa redonda

- Sr. Brendan O'Connor, Ministro de Competencias y Formación, Australia
- Sra. Luisa María Alcalde Luján, Secretaria de Trabajo y Previsión Social, México
- Sra. Sonya Janahi, miembro de la Junta Directiva de la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)
- Sra. Zingiswa Losi, Presidenta del Congreso de Sindicatos Surafricanos (COSATU), Sudáfrica
- Sr. Yoshiki Takeuchi, Secretario General Adjunto de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)
- Sra. Rola Dashti, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental (CESPAO)
- Sr. Nicolas Schmit, Comisario de Empleo y Derechos Sociales, Comisión Europea

La moderadora da la bienvenida a todos los participantes y abre la discusión de la mesa redonda observando que, incluso en los lugares donde el acceso a la educación y la formación está asegurado, muchos sistemas educativos y formativos no enseñan los valores, conocimientos y competencias que las personas necesitan para hacer frente a los desafíos a lo largo de sus vidas. Por consiguiente, invita a la Sra. Alcalde Luján y al Sr. O'Connor a reflexionar, sobre la base de su experiencia a nivel nacional, acerca del modo en que las políticas en materia de competencias y aprendizaje permanente pueden adaptarse mejor a los intereses y aspiraciones de las personas, las necesidades de los empleadores, el mercado de trabajo y las necesidades sociales en su sentido más amplio.

La Sra. Alcalde Luján destaca que uno de los principales retos en México es la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral, del que han sido excluidos históricamente. En 2018, en el país había 7,5 millones de jóvenes que no estudiaban ni trabajaban por falta de oportunidades. Las personas que no estudian ni trabajan a menudo son estigmatizadas. Para abordar este reto, el Gobierno de México ha creado un programa para incorporar a jóvenes en empresas a través de la capacitación en el trabajo. Durante un año, el Gobierno les da una beca que equivale al salario mínimo y a través de la capacitación pueden adquirir las competencias que las empresas necesitan. En cuatro años y medio, 2,6 millones de jóvenes han recibido formación a través de este programa, de los cuales el 60 por ciento son mujeres. Como resultado, el porcentaje de desocupación juvenil en el país es el más bajo de los últimos veinte años.



El Sr. O'Connor destaca que la educación y la formación son fundamentales para garantizar una buena calidad de vida y subraya la responsabilidad que tienen los Gobiernos de asegurar el acceso a la educación pública para todos. La necesidad de ofrecer competencias y formación pertinentes a la fuerza de trabajo no solo es un imperativo económico, sino también un bien social. Si un país cuenta con una fuerza de trabajo más cualificada y experta, la economía es más eficiente y productiva, y ello propicia una mejor calidad de vida para los ciudadanos. En Australia, el Gobierno convocó una cumbre sobre empleo y competencias, en la que participaron empleadores y sindicatos, el sector de educación y formación profesional, así como universidades, entre otros, para abordar las dificultades y responder a los déficits de competencias en el país. El orador menciona dos causas que han provocado un agudo déficit de competencias en Australia: una es la pandemia y la otra es la falta de inversión estratégica suficiente en ámbitos para los cuales hay demanda de competencias o la habrá en el futuro. El país ha creado un órgano tripartito, denominado «Empleos y Competencias Australia», para asesorar al Gobierno y a las empresas sobre las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo a fin de orientar la inversión en educación y formación. Es necesario eliminar los obstáculos económicos y financieros a la formación de las personas. En las carreras de formación técnica, se ha suprimido la matrícula de ingreso. Además, se han anunciado 180 000 plazas de formación técnica gratuita. Hasta la fecha, ya se han cubierto 150 000, de las cuales un 60 por ciento han sido ocupadas por mujeres, principalmente en ámbitos para los que existe demanda.

La moderadora invita a la Sra. Janahi y a la Sra. Losi a reflexionar sobre algunas de las competencias orientadas al futuro que las personas necesitan adquirir y sobre la forma en que se podría crear un entorno propicio para fomentar y acelerar el aprendizaje.

La Sra. Janahi resalta que el sistema educativo actual no estimula suficientemente el cerebro para fomentar la creatividad y desarrollar las competencias necesarias a fin de solucionar problemas mediante la innovación. Es preciso transformar el sistema educativo mundial para que se centre más en la tecnología, la tecnología verde y el desarrollo dinámico, y animar a las nuevas generaciones a desarrollar las competencias, la creatividad y la innovación necesarias. La alfabetización digital, el pensamiento crítico y las aptitudes para solucionar problemas son algunas de las competencias necesarias para que los jóvenes y las generaciones futuras sean resilientes y adaptables.

La Sra. Losi destaca la importancia de las competencias fundamentales, como las competencias digitales, el liderazgo, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional. Además, las empresas necesitan invertir en personas con la capacidad de utilizar y analizar datos para entender su visión. En el mundo actual en constante evolución, la fuerza de trabajo debe contar con competencias fundamentales y técnicas para propiciar el desarrollo de los sectores emergentes. Es evidente que es necesario preparar a la fuerza de trabajo para los empleos del futuro. Los Gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales deben trabajar juntos para entender las competencias necesarias para lograr una economía inclusiva, sin dejar a nadie atrás.

La moderadora destaca el resultado de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación (2022) de las Naciones Unidas, en la que se observó una «crisis triple» de inclusión, calidad y pertinencia en la educación. La moderadora pregunta de qué manera la colaboración internacional y regional puede contribuir a paliar esta crisis.

El Sr. Takeuchi menciona la importancia de recopilar y compartir datos para que los Estados puedan adoptar decisiones fundamentadas en materia de políticas en el sector educativo. El orador describe los beneficios del Programa para la Evaluación Internacional de



Alumnos de la OCDE, en el que se concluye que los alumnos con diferentes situaciones socioeconómicas obtienen resultados diferentes en su trayectoria académica.

En respuesta a la misma pregunta, la **Sra. Dashti** señala la importancia de que los responsables de la formulación de políticas establezcan un inventario de las competencias, tanto técnicas como generales, a fin de optimizar la movilidad en el empleo. La oradora observa que esto es cada vez más importante para asegurar la enseñanza de competencias y no de cualificaciones. El uso de la tecnología digital, tanto para los trabajadores jóvenes como para las pymes, es clave para contribuir a la transición entre empleos, las iniciativas de reconversión profesional y el establecimiento de redes de contactos. La oradora describe cómo la tecnología digital permite mejorar el intercambio de conocimientos y destaca la importancia de la posibilidad de ampliación del uso de las herramientas digitales.

El Sr. Schmit observa que, a pesar de que los participantes en la mesa redonda provienen de regiones diferentes, se enfrentan a los mismos retos y comparten los mismos enfoques con respecto a la política educativa. Tras subrayar el compromiso de la Unión Europea con los valores de la justicia social, la equidad y el principio de no dejar a nadie atrás, señala que las sociedades tienen la responsabilidad de adaptarse al cambio climático y reconocer el derecho al aprendizaje permanente. El orador describe la estrategia de la Comisión Europea en el «Año Europeo de las Competencias» y observa que la tecnología y la educación ofrecen la oportunidad de abordar, adaptar y renovar las competencias para que los grupos vulnerables no se queden atrás. El orador recuerda que el éxito educativo y laboral a menudo está determinado por situaciones sociales. Es necesario abordar esos factores de justicia social para que la educación y la formación puedan dar lugar a un trabajo decente y productivo.

En relación con la importancia de la tecnología, **la moderadora** plantea el tema de la inteligencia artificial y la tecnología en la educación y el aprendizaje permanente. A ese respecto, pregunta a la Sra. Janahi cómo se puede garantizar que todos los niños se beneficien de los avances tecnológicos y de la inteligencia artificial.

En respuesta a ello, **la Sra. Janahi** menciona la gran importancia que la inteligencia artificial tendrá en el futuro y la necesidad de que los seres humanos no pierdan el estímulo a pesar de sus efectos. Asimismo, señala que el derecho a la educación debe complementarse con el derecho de todas las personas a beneficiarse de los avances tecnológicos en este campo.

En respuesta a esa misma pregunta, **el Sr. Takeushi** dice que la calidad de la educación será un factor determinante en el impacto que tendrá la inteligencia artificial, especialmente en lo que respecta a llegar a más alumnos. Asimismo, añade que, ante la evolución de la tecnología de inteligencia artificial, los alumnos deben mantener su curiosidad e inspiración. Por último, menciona que el ser humano está compitiendo con la inteligencia artificial, pero en el futuro se necesitará creatividad para aprovechar la tecnología de manera eficaz.

A continuación, **la moderadora** aborda el importante factor de la tecnología; y pregunta cómo podemos aprovechar el potencial de la tecnología, en particular de la inteligencia artificial, para promover la educación y el desarrollo de competencias y garantizar que todos los niños y todas las personas puedan contribuir a los avances tecnológicos y beneficiarse de ellos de una manera justa y equitativa.

La Sra. Dashti observa que es importante que los programadores conozcan y promuevan la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Los programadores e ingenieros deben conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible y recibir formación que los aliente a utilizar sus habilidades para hacer frente a los retos mundiales. Los Estados Miembros deberían intentar



aplicar medidas que colmen la brecha digital y faciliten un acceso equitativo a internet, mediante una mayor inversión en infraestructuras digitales.

La moderadora pregunta si la pandemia de COVID-19 ha servido efectivamente como un llamado de atención para abordar la brecha digital y garantizar el acceso equitativo a las tecnologías digitales y a internet.

La Sra. Dashti afirma que existen buenos ejemplos durante la pandemia que pueden inspirar a otros países, como los casos de Egipto y Marruecos, que se beneficiaron enormemente de un sistema de protección social muy digitalizado. Asimismo, destaca que, además de una inversión estructural, se necesita invertir en competencias digitales, sobre todo en personal docente, que en ocasiones tienen menos conocimientos digitales que los alumnos.

Con respecto a la pertinencia de la educación y la formación para el empleo, **la moderadora** pregunta de qué modo se pueden mejorar los sistemas educativos, de competencias y de aprendizaje permanente a fin de facilitar la transición de la escuela al trabajo, especialmente en las economías digitales y verdes. Asimismo, desea saber qué políticas se necesitan para garantizar que las inversiones en educación, competencias y aprendizaje permanente beneficien realmente a las personas y las comunidades, aprovechando las capacidades, habilidades y aptitudes.

La Sra. Alcalde Luján destaca que, a pesar de la necesidad de ir avanzando en términos de habilidades, no todas las regiones necesitan las mismas competencias; y menciona el ejemplo de México, donde las regiones del norte del país tienen necesidades de programación y de tecnología, mientras que en el sur se precisan polos de desarrollo industrial. La oradora habla de las políticas que se están impulsando en México para desarrollar el sector del turismo en diferentes regiones y para crear una red de universidades en lugares donde no había acceso, a fin de atender las problemáticas de la región, por ejemplo, para apoyar la industria agroforestal en Chiapas o la minería en Chihuahua. La oradora destaca la necesidad de adoptar una perspectiva a medio y largo plazo con respecto al desarrollo de competencias para facilitar la empleabilidad de los jóvenes. Es importante establecer polos de desarrollo. En el sur, el Gobierno está impulsando el tren Maya, que es un ferrocarril que conectará varios estados a fin de promover el turismo y para eso se deberá capacitar a un gran número de personas. Asimismo, se está estableciendo una red de universidades para jóvenes que antes no tenían acceso a estas.

El Sr. O'Connor afirma que, a pesar de la novedad de la transformación digital, los cambios tecnológicos y las perturbaciones económicas no son nuevos, y menciona el ejemplo de la revolución industrial y las consecuencias que esta tuvo en las necesidades de competencias, la división del trabajo y los ingresos. Sin embargo, destaca que la tecnología digital y la inteligencia artificial no deberían erosionar los valores ni degradar el acceso a trabajo decente. El orador observa que una fuerza de trabajo capacitada y competente es clave para la inversión, y promueve el crecimiento económico y una sociedad más justa y pacífica. Las desigualdades provocan violencia y conflictos. El orador destaca que los derechos humanos, económicos y democráticos deberían ser la base de las acciones y los principios de los Gobiernos, las empresas y los sindicatos. Asimismo, subraya que el desarrollo de competencias es importante para que los trabajadores se adapten al cambio. Los sistemas de competencias deben ser más innovadores, flexibles y reactivos a los cambios de necesidades en los mercados de trabajo y deben integrar mejor el aprendizaje en los lugares de trabajo. De ese modo, los trabajadores pueden seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida laboral.



La moderadora se refiere a la función del diálogo social en la educación y la formación. En ese sentido, pregunta de qué modo un diálogo social inclusivo y respetuoso de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva puede contribuir a lograr las prioridades en materia de políticas y asegurar el acceso equitativo a una educación de calidad, al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente para todos.

La Sra. Losi afirma que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, es fundamental para asegurar que la tecnología beneficie a todas las personas. Para satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de la tecnología, se necesita mantener un diálogo bidireccional, en lugar de adoptar un enfoque descendente. La oradora está de acuerdo con la Sra. Dashti en que es importante invertir en infraestructura digital, especialmente para incluir a la economía rural en el desarrollo.

En respuesta a esa misma pregunta, **el Sr. Schmit** subraya que la Unión Europea se basa en la economía de mercado, que implica el diálogo social, incluida la negociación colectiva. Para lograr una transición armoniosa en una serie de ámbitos, las sociedades necesitan aceptar el cambio y los trabajadores necesitan reconvertir y perfeccionar sus competencias. La aceptación básica del cambio solo puede lograrse a través del diálogo social. Las tecnologías emergentes pueden aumentar considerablemente la productividad en los próximos años, y el diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para gestionar la distribución de las ganancias generadas por ese aumento de la productividad. El diálogo social es clave para una sociedad cohesionada en una época de transiciones.

La moderadora observa que es necesario realizar más esfuerzos coordinados en materia de justicia social a fin de que la educación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias sean más equitativos. En ese sentido, pide a cada participante en la mesa redonda que señale qué falta en la actualidad para lograr la justicia social, en particular con respecto a la educación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias. Asimismo, pregunta de qué modo la comunidad mundial puede fomentar mejor la igualdad de oportunidades para todas las personas, en todas partes, y el empleo pleno, productivo y libremente elegido mediante la mejora de la labor conjunta. ¿Qué compromisos específicos podrían asumir los países y las organizaciones para ayudar a promover la justicia social en el debate internacional y sobre el terreno?

La Sra. Dashti responde que los responsables de la elaboración de políticas deberían abordar de forma más crítica la cuestión de la tecnología, que debería utilizarse para promover objetivos de justicia social, como brindar herramientas para que las pequeñas empresas puedan ampliar su actividad comercial y brindar servicios digitalizados en materia de competencias, así como información sobre competencias, que permita a los aprendientes y las empresas explorar vías de previsión y desarrollo de competencias.

El Sr. Takeuchi señala que la OCDE fortalecerá los procedimientos para compartir información importante sobre competencias, como el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos, la Encuesta Internacional sobre Profesores, Enseñanza y Aprendizaje y el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos.

La Sra. Losi declara que hace falta establecer un pacto claro entre los Gobiernos y las empresas para invertir en los trabajadores a fin de colmar la escasez de competencias. El diálogo social inclusivo es clave para que el desarrollo de competencias responda a las necesidades laborales y sociales. Su organización es parte del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra en Sudáfrica, que se esfuerza por identificar desafíos y soluciones mediante el diálogo social.



La Sra. Alcalde Luján afirma que los líderes deben abordar la cuestión del futuro del trabajo, a fin de asegurar que las transiciones y el uso de las tecnologías procuren dignidad humana y oportunidades. La oradora añade que no podemos permitirnos cometer los mismos errores que en el pasado y dejar a nadie atrás. Esto significa incluir en los regímenes de seguridad social a grupos como los trabajadores independientes y las trabajadoras del hogar y erradicar la discriminación, incluido por motivo de orientación sexual.

El Sr. O'Connor subraya que es necesario adoptar medidas concretas para aplicar decisiones en materia de políticas. La reciente ratificación por su país del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) sería un gesto vacío si no estuviera acompañado por una inversión a nivel nacional y la adopción de políticas destinadas a abordar las situaciones de violencia doméstica y familiar, promover la negociación colectiva, ofrecer servicios asequibles de cuidado de niños y licencias parentales retribuidas durante 26 semanas, y abordar la brecha de participación en el empleo para las mujeres. Esas políticas no solo benefician a los trabajadores, sino que también favorecen al país.

La Sra. Janahi destaca la necesidad urgente de abordar la pobreza de conocimientos. Los organismos deberían centrarse menos en la política y más en garantizar el derecho humano básico a los conocimientos y la educación.

El Sr. Schmit resalta que el cambio se está acelerando. Por ello, es necesario adoptar un enfoque más amplio de justicia social para abordar el reto de la educación y el desarrollo de competencias. Las políticas sobre educación y aprendizaje permanente deben enmarcarse en la lucha constante contra el trabajo infantil, la construcción de una mayor solidaridad internacional y la lucha contra la pobreza.

La moderadora agradeció a los miembros de la mesa redonda sus contribuciones.

(Se levanta la sesión a las 18.10 horas).

Jueves, 15 de junio de 2023, a las 9.50 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

El Presidente
(original inglés)

Es un gran privilegio para mí declarar abierto el segundo día de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo tema es «Justicia social para todos».

Esta mañana nos honrarán con su presencia otros cinco dignatarios de alto nivel. Celebraremos asimismo la tercera mesa redonda de la Cumbre.

Intervenciones de alto nivel

Sr. Rajoelina
Presidente de Madagascar
(original francés)

En primer lugar, permítanme dar las gracias a la Organización Internacional del Trabajo, y a usted mismo, señor Director General, por su acogida y por la organización de esta reunión de la Conferencia.



La OIT es una organización indispensable para promover el dispositivo legal necesarios a fin de hacer efectivos los principios del trabajo decente. El tema de esta reunión, la lucha contra la desigualdad y la promoción de la justicia social, está en perfecta consonancia con mis convicciones personales y con los compromisos adquiridos por mi país. Por ello era tan importante para mí estar personalmente entre ustedes en esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Estas dos cuestiones están ancladas en el cumplimiento de los «velirano», o compromisos, contraídos por mi administración y por mí mismo para lograr el desarrollo sostenible de Madagascar.

La promoción del trabajo decente para todos es una de las prioridades del Estado malgache. Llevamos más de cuatro años trabajando sin descanso a través de medidas de gran calado para alcanzar ese objetivo.

Mi país ha experimentado avances considerables y ya ha procedido a integrar en su legislación nacional todos los convenios de la OIT que ha ratificado. Enlazando con mi presencia aquí en 2019, hoy me complace anunciarles que hemos ratificado cuatro convenios más: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, en su versión enmendada.

Así pues, me enorgullece anunciar que Madagascar ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT. Como quinto país en ratificar la totalidad de esos convenios, Madagascar se ha situado a la cabeza de las iniciativas para conseguir que la legislación del trabajo se inscriba en el marco de la justicia social.

Hoy quisiera hablar en nombre de aquellos a los que nadie escucha y reivindicar el derecho de todas las personas a la igualdad de oportunidades, para poder mejorar las condiciones de vida de los más vulnerables. Cada líder debe velar por que se ofrezca un empleo decente a todos los ciudadanos de la población activa. Para lograrlo, es necesario traducir las ideas en acciones y se precisa una voluntad política firme y constante, ya que el empleo para todos y la justicia social son condiciones que restablecen la confianza entre dirigentes y ciudadanos.

Mi presencia aquí confirma y afirma el compromiso de Madagascar de velar por una justicia social al servicio del empleo decente para todos. Ello presupone garantizar a todas las personas el acceso a la salud, el empleo, la alimentación y, naturalmente, la educación. El Estado malgache ha optado por fundamentar su política en la educación, a fin de que todos los ciudadanos dispongan de los instrumentos básicos para afrontar la vida cotidiana. Precisamente por este motivo, desde el comienzo de mi mandato hemos construido 4 200 aulas, donde ahora mismo están escolarizados 200 000 estudiantes, además de nueve campus universitarios, distribuidos entre las distintas regiones. Nuestra intención es reforzar la presencia del Estado y situar la educación como eje del desarrollo de Madagascar.

En lo referente a la población rural, que conforma el 80 por ciento de la población malgache, para preservar la valiosa identidad asociada a la tierra hemos apoyado a los trabajadores agrícolas mediante una operación de certificación de su propiedad, con miras a proteger la titularidad de sus tierras y acompañarles en la profesionalización de su labor. Nuestro objetivo es llegar a distribuir 2 millones de títulos de propiedad, llegando a abarcar hasta el 40 por ciento de la población malgache de aquí a 2023. Se trata de una empresa de envergadura que transformará el panorama agrícola de Madagascar.



En el ámbito de la economía verde, hemos creado el proyecto Título Verde, que consiste en entregar una parcela de una hectárea de terreno a los jóvenes agricultores. Este título incluye la puesta a disposición de un establo y una vaca lechera para la cría de ganado, así como de material agrícola y un sistema de riego por goteo para las zonas de cultivo, con el fin de asegurar a esos jóvenes una renta confortable.

En lo relativo a la economía azul, valga señalar que en nuestros 5 600 km de costa residen más de 3 millones de malgaches, es decir que el 15 por ciento de la población vive de los ingresos que les reporta el mar, por lo que debemos acelerar la creación de empleos decentes, motor de un crecimiento sostenible.

Finalmente, en el ámbito de la economía digital, la conectividad elimina las fronteras, aumenta la productividad y favorece la creación de empleo, por lo que representa un valor añadido para la iniciativa empresarial. El sector digital constituye un medio para cambiar de paradigma y lograr un crecimiento rápido e inclusivo que nos ha permitido crear 30 000 empleos en tan solo tres años.

La lucha contra la desigualdad en el trabajo debe articularse en torno a una cooperación internacional mayor. Por ello, dirijo un llamamiento a una movilización de escala mundial para apoyar los esfuerzos destinados a reactivar un crecimiento sostenible. Nuestro deber es ser solidarios para que la justicia social se convierta en realidad y para que el trabajo decente sea un derecho accesible a las generaciones presentes y futuras. Unidos podemos crear un mundo mejor en el que cada persona tenga la posibilidad de trabajar con dignidad y contribuir a su propio bienestar y al de su familia, su comunidad y, por supuesto, al de su país.

Sr. Ruto
Presidente de Kenya
(original inglés)

Es para mí un privilegio poder participar en este importante evento, que muestra el poder del diálogo social en el trabajo a escala mundial, cuando nos reunimos para abordar las cuestiones clave de nuestra época desde el punto de vista sumamente importante de la justicia social para todos. Kenya agradece esta invitación, acogida y hospitalidad, así como el honor de aportar nuestra contribución a esta cumbre.

Ante todo, quisiera decir que Kenya valora la función y el papel del movimiento sindical en la promoción de la libertad, la justicia social, los derechos fundamentales, la equidad, la justicia y la igualdad de oportunidades para todos. Los dirigentes y organizadores sindicales forman parte de quienes lucharon valientemente por la libertad y no solo reconocieron que la dominación y la explotación coloniales eran injustas, sino que también actuaron para cambiar esa situación.

Gracias a ello, los kenianos se unieron a la comunidad mundial de personas libres y Kenya surgió como república soberana. Los valores inculcados por el movimiento sindical durante la lucha por la libertad definieron los primeros días de construcción de nuestra nación y han influido de forma decisiva en nuestro espíritu nacional hasta la fecha. Contar con un sistema social, político y económico definido por el trabajo y la contribución de los trabajadores nos ha beneficiado enormemente. Los valores y principios nacionales de gobernanza son el núcleo de nuestra Constitución progresista, en la que se asientan firmemente la justicia social y todas sus dimensiones.



Como kenianos, no nos supone ningún problema aceptar que la justicia social ofrece soluciones para las cuestiones más urgentes y apremiantes de nuestra época.

Me complace observar que, en esta cumbre, no ha habido reparos en abordar incluso temas incómodos, como la necesidad de avanzar significativamente en la democratización de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco del objetivo de fortalecer la justicia social a todos los niveles, desde los lugares de trabajo hasta las relaciones internacionales, así como la urgente cuestión de la transición justa, para que el mundo tenga más posibilidades de llevar a efecto la aspiración mundial de un futuro del trabajo mejor. Quisiera encomiarlos por reconocer la importancia que revisten estas cuestiones y por abordarlas de forma seria, comprometida y centrada en la búsqueda de soluciones. Sobre esas bases, me gustaría añadir algunas reflexiones.

El diálogo social preconizado en el marco de la OIT, y en el que nos apoyamos para hallar soluciones equitativas y sostenibles a los desafíos que enfrentamos, se basa en el planteamiento tradicional de distribuir los derechos, obligaciones y una parte del resultado de la producción entre los trabajadores —en la medida en que se discute lo que es un salario justo—, los empleadores —en la medida en que piensan en los beneficios— y los Gobiernos —ya que se ocupan de los impuestos y los servicios públicos—. Con este modelo de justicia social se han logrado muchos progresos.

Sin embargo, yo sugiero que ha llegado el momento de replantearnos ese modelo de diálogo social a fin de fortalecer su capacidad de alcanzar la justicia social, ya sea con respecto a sus procesos como a sus resultados. El sistema de la OIT se orienta hacia el trabajador, ya que representa primordialmente los intereses de los trabajadores. No obstante, los derechos de los trabajadores se ven afectados tanto por el empleo como por el desempleo. Tendría que preocuparnos profundamente que las tasas de desempleo en algunos países de África se encuentren entre las más elevadas del mundo, y que muchos de ellos informen de que entre un cuarto y un tercio de su población no tiene un empleo seguro y productivo.

Dado que hablamos de cuestiones relativas al trabajo, también debemos hablar de los millones de personas que carecen de trabajo, cuyas voces no se escuchan en conferencias como esta. Las aspiraciones de las personas desempleadas importan, y tendría que verse claramente que importan, sobre todo para la OIT. Si queremos lograr una justicia social para todos, es imperativo ampliar el diálogo social y pasar de un modelo tripartito a —tal como sugiero— un foro cuatripartito de trabajadores, personas desempleadas, empleadores y Gobiernos.

Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían estar igualmente preocupados por la crisis de desempleo y comprometerse a hallar soluciones sostenibles, a fin de que la mayoría de la población mundial se sume a los mandantes tradicionales de la OIT. Gran parte de las personas desempleadas del mundo vive en el Sur Global y, especialmente, en el continente del que yo procedo.

En promedio, África invierte el 30 por ciento de su presupuesto anual, esto es, 150 000 millones de dólares de los Estados Unidos de América, en educar y formar a sus jóvenes y a su fuerza de trabajo. Solo el 30 por ciento de ellos entran en el mercado de trabajo y hasta el 70 por ciento se queda en el paro. ¡Qué desperdicio! Este perenne despilfarro de capital humano y de oportunidades productivas debe formar parte inequívocamente de las preocupaciones más urgentes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos.



Por lo general, siempre ha sido una preocupación de las personas desempleadas y de los Gobiernos. Creo que lograremos importantes avances cuando integremos la cuestión del desempleo y a los desempleados en el diálogo social y, por consiguiente, considero que, para que la justicia social se convierta en una realidad y para que la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo sea fiel a su descripción, debemos ampliar el alcance del diálogo social de modo que esos millones de personas desempleadas encuentren trabajo.

Una ventaja inmediata de incluir a los desempleados en el modelo de diálogo social es que define la crisis contemporánea más crucial que enfrentan los trabajadores y el trabajo: el cambio tecnológico y el futuro del trabajo. En particular, la automatización ha perturbado el mercado de trabajo, ha provocado que muchas personas hayan perdido su empleo y ha suscitado una profunda preocupación de que las máquinas sustituyan a las personas y las aboquen a la pobreza.

Hemos de elucidar claramente si la tecnología promueve o socava el empleo y la creación de empleo. Tenemos que aprovechar la oportunidad que nos brinda el diálogo social para incrementar y enriquecer nuestra comprensión colectiva sobre esta cuestión y reconciliar nuestras distintas posiciones acerca de las implicaciones de las perturbaciones tecnológicas en el lugar de trabajo.

A ese respecto, este foro ofrece la plataforma perfecta para explorar las mejores ideas a fin de elaborar políticas y programas que promuevan nuevas ocupaciones y toda una serie de puestos de trabajo en el ecosistema digital. Me gustaría ilustrar la inmensa promesa que entraña esta segunda oportunidad de diálogo social con el ejemplo de Kenya.

Para llevar a la práctica nuestro programa de transformación económica ascendente, hemos realizado una importante inversión a fin de desplegar 100 000 kilómetros de cableado de fibra óptica de última milla en el marco de nuestro pilar de superautopista digital. También hemos establecido un acuerdo de colaboración con objeto de desarrollar la infraestructura necesaria para instalar 25 000 puntos de conexión wifi en centros comerciales de todo el país. Además, estamos construyendo 1 450 centros de tecnología de la información y la comunicación, de modo que cada asamblea provincial en Kenya se convertirá en un centro de aprendizaje digital, de transacción empresarial, de comercio y de trabajo. Nos hemos comprometido a empoderar a los kenianos para que puedan aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece la economía digital y conectarse y colaborar a nivel mundial, disfrutando al mismo tiempo de la comodidad de sus aldeas.

Frente a un futuro cada vez más incierto, que se despliega con una inexorable complejidad, es nuestro deber como Gobiernos y empleadores hacer todo lo posible para que aumente el número de personas representadas como trabajadores en conferencias como esta. La justicia social para todos nunca va a ser gratis ni notoriamente barata. Y parece que hemos suscitado la pregunta más importante que no se ha formulado en esta cumbre: ¿en quién recae la carga de la justicia social para todos?

La respuesta es que, para que la justicia social para todos se traduzca en una transformación significativa de las condiciones de trabajo y para que la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo articule plenamente las aspiraciones de los mandantes aquí representados, tenemos que invertir de manera urgente en formas ambiciosas de dar trabajo a millones de personas desempleadas, sobre todo en el Sur Global, y adoptar medidas institucionales valientes para crear oportunidades efectivas para ellas.



Permítanme darles un ejemplo. En Kenya, estamos teniendo una profunda conversación. Muchos trabajadores me preguntan por qué nos compete contribuir a que otros encuentren trabajo. Y la respuesta que siempre les suelo dar es que nuestros salarios se pagan con los impuestos de los que trabajan, así que no es mucho pedir que paguemos para que aquellos que no trabajan puedan encontrar empleo.

En África ahora estamos avanzando decididamente en esa precisa dirección. Tal como están las cosas, África solo contribuye en un 3 por ciento al comercio mundial, a pesar de que acoge al 17 por ciento de la población mundial. En la actualidad el comercio dentro de África solo representa el 15 por ciento. El perfil comercial de nuestro continente sugiere que su escala y nivel de rendimiento no se corresponde con su potencial y ello socava nuestra capacidad de cumplir la Agenda 2063 de la Unión Africana y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Al mismo tiempo, es meridianamente claro para todos los presentes en esta sala que nuestro continente tiene una vasta oportunidad de transformar de forma radical la productividad económica, creando así empleo a una escala sin precedentes.

Para que esa oportunidad se materialice, el punto de partida más claro es la integración económica continental. Estamos consolidando el mercado africano a través del establecimiento de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, que será la mayor zona de libre comercio del mundo con una población de 1 400 millones de habitantes. El objetivo es aumentar el comercio dentro de África entre un 40 y un 50 por ciento e incrementar nuestra contribución al comercio mundial en un nivel consecuente con una mayor productividad de nuestra población.

Al responder a la pregunta de cómo asumen los Gobiernos y los empleadores la carga de la justicia social para todos, es importante observar que, en muchos casos, las iniciativas más eficaces adoptan la forma de dimensiones económicas de políticas nacionales, regionales y multinacionales. La evolución hacia la integración económica africana es una iniciativa fundamental en materia de justicia social, ya que incrementa el acceso y la inclusión en términos de oportunidades productivas, gracias a lo cual más personas pueden optar a representar a los trabajadores en foros de la OIT como este. Espero que les haya persuadido del enorme potencial de justicia social que alberga la integración económica continental de África.

No me agrada tener que dar la voz de alarma. Sin embargo, es importante que todos nosotros tengamos presente que, tal como están las cosas, no solo nuestros más preciados valores y nuestras más queridas aspiraciones corren un serio peligro, sino que la propia existencia humana se ve gravemente amenazada por una variable nueva, disruptiva y universal.

La magnitud y la frecuencia de los desastres devastadores que afectan al mundo entero debido a los fenómenos meteorológicos extremos no tienen precedentes. Ya no puede negarse que ello es la prueba de un cambio climático causado por el aumento de las temperaturas mundiales, principalmente debido a la emisión de gases de efecto invernadero. Desde la revolución industrial, las temperaturas mundiales han ido en aumento. Sin embargo, el incremento más rápido se ha producido tras 1970 y dos tercios del calentamiento global han tenido lugar después de 1975. El consiguiente cambio climático ha desatado fenómenos meteorológicos adversos que han causado estragos en distintas partes del mundo a niveles bíblicos.

Cada año, un promedio de 189 millones de personas se ven afectadas por fenómenos meteorológicos extremos en los países en desarrollo. En su último informe, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático considera que, como mínimo,



3 300 millones de personas viven en una situación de vulnerabilidad elevada al cambio climático. La probabilidad de morir por condiciones meteorológicas extremas es 15 veces mayor que en años anteriores. Según los datos de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, en 2050 podría haber 1 200 millones de refugiados climáticos.

Las inundaciones, las tormentas, los incendios forestales y las temperaturas extremas se han vuelto más frecuentes y generalizados. En varias zonas de Europa Occidental, como Alemania, Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos, en 2021 cayó en solo dos días una cantidad de lluvia equivalente a la de dos meses, lo que provocó inundaciones catastróficas. Cientos de personas murieron, quedaron atrapadas o desaparecieron en ese desastre.

A principios de este año, un solo fenómeno —el ciclón tropical Freddy— causó estragos en África Meridional, con inundaciones que provocaron cientos de muertos y miles de desplazados en Malawi, Mozambique y Sudáfrica. En África Occidental, 3,5 millones de personas se vieron afectadas por inundaciones, que causaron la muerte a 800 personas y destruyeron más de 600 hectáreas de tierras de cultivo.

En el Cuerno de África, de donde procedo, una sequía de intensidad sin precedentes, tras cinco temporadas consecutivas sin precipitaciones, provocó una escasez de alimentos y un estrés hídrico extremos que causaron la muerte de millones de cabezas de ganado y de animales silvestres, lo que provocó un grave retroceso del crecimiento económico en nuestra región.

Por consiguiente, la justicia social para todos como ideal e, incluso, la posibilidad misma de convocar cumbres como esta en el futuro corre un serio peligro debido a la emergencia climática, que constituye una grave amenaza existencial para toda la humanidad, tanto para el Norte Global como para el Sur Global, para las personas empleadas o desempleadas, para los ricos y los pobres. Ha llegado el momento de que el mundo entero adopte soluciones para hacer frente al cambio climático con total determinación a escala mundial. Ha llegado el momento de invertir decididamente en mecanismos para mitigar los efectos adversos del cambio climático y reforzar la resiliencia de las comunidades, economías y regiones vulnerables.

El cambio climático nos ofrece muy pocas opciones, por lo que es urgente que la humanidad reconfigure las tecnologías de producción y consumo mundiales. De esa manera, también tendremos la posibilidad única de trazar un nuevo modelo de productividad mundial y dar un nuevo impulso al desarrollo y al crecimiento mundiales.

Sin duda alguna, debemos abandonar de una vez por todas la vieja retórica de confrontación tóxica entre el Norte Global y el Sur Global y adoptar nuevos enfoques con respecto al cambio climático. El cruce de acusaciones, la compasión y la caridad y las dinámicas hegemónicas, que no ayudan a resolver los problemas urgentes, deben dar paso finalmente a un nuevo paradigma de desarrollo limpio y verde que sea beneficioso para todos.

El Sur Global y África, en particular, están dotados de recursos energéticos renovables que pueden impulsar el crecimiento mundial a una escala sin precedentes, descarbonizando al mismo tiempo la industria manufacturera mundial y ecologizando la industrialización mundial como vía hacia el desarrollo sostenible y el objetivo de cero emisiones netas mundiales.

Lo que quiero decir con esto es que ya no es sostenible que sigamos con la retórica tóxica del Norte o del Sur. ¿Quién ha hecho qué? ¿Quién ha contribuido y quién no? ¿Quién está sufriendo y quién no? ¿Quién sufre más y quién menos? Esa retórica ya no sirve. Esta amenaza



existencial nos afecta a todos. El Sur Global, al igual que el Norte Global, está en apuros. En esta cuestión del cambio climático, no hay países desarrollados y en desarrollo. Todos estamos en desarrollo. En el Sur Global, tenemos recursos renovables que pueden ser útiles para el Norte Global. En el Norte Global, hay tecnologías y financiación que pueden ser útiles para aprovechar el potencial de la energía verde, la industrialización verde y la industria manufacturera verde del Sur Global. Si trabajamos juntos mediante una colaboración que sea beneficiosa para todos, encontraremos las soluciones que buscamos para hacer frente al cambio climático.

La eficiencia requiere que la producción mundial, con un modelo de cero emisiones netas, se traslade a África y al Sur Global. Ello también nos brinda la irresistible oportunidad de revertir la emergencia climática y transformar África en la fábrica ecológica del mundo, convirtiendo a la mayor población desempleada del mundo en mandantes altamente productivos del movimiento de la OIT. Esta es la retórica que deberíamos mantener la próxima semana durante el balance mundial que haremos, en junio de 2023, en la Cumbre de París para un Nuevo Pacto Financiero Mundial, con la Primera Ministra de Barbados, Sra. Mia Amor Mottley. Esta es la discusión que mantendremos en Nairobi durante la Cumbre Africana sobre el Clima en septiembre de 2023. Y, ojalá, es el discurso con el que concluiremos finalmente —y enfatizo la palabra «concluiremos»— la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP28) en Dubai, en los Emiratos Árabes Unidos, en diciembre de 2023.

Para hacer realidad el nuevo cambio de paradigma en el crecimiento y el desarrollo mundiales, es imperativo contar con una nueva estructura de financiación del desarrollo. No es sostenible y, de hecho, —me atrevo a decir— es bastante absurdo combatir una amenaza de la magnitud del cambio climático sin un mecanismo de financiación que distribuya los recursos a una escala y con la urgencia, coherencia y rapidez necesarias en este momento existencial. Podemos —y debemos— reajustar nuestro marco de financiación internacional para tener una firme oportunidad de ganar la guerra contra el cambio climático.

Lo que propongo no es ni ilusorio ni inaudito en términos de naturaleza, alcance o rapidez del cambio necesario. El sistema de financiación multilateral internacional vigente —que funciona desde hace 78 años— fue concebido en una serie de reuniones que se celebraron en una pequeña ciudad llamada Bretton Woods, en los Estados Unidos, a lo largo de solo un mes. Únicamente necesitamos un mes, en julio de 1945, para idear la estructura de financiación que hoy existe.

Permítanme darles otro ejemplo. En 1989, tras la caída del muro de Berlín, los dirigentes europeos solo tardaron seis meses en establecer el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

Un último ejemplo más reciente: en junio de 2022, cuando todavía no habían pasado cuatro meses desde el inicio de la guerra en Ucrania, Alemania modificó su Ley Fundamental para poder recaudar 110 000 millones de dólares de los Estados Unidos a fin de fortalecer su defensa en cuestión de días. Estas graves crisis se abordaron mediante una actuación rápida y decisiva por parte de líderes determinados. Ello demuestra lo que se puede hacer cuando hay mucho en juego. Nunca ha habido tanto en juego como ahora, con la crisis existencial que supone el cambio climático. No hay razón para que el establecimiento de mecanismos de financiación adecuados lleve más tiempo.

De aquí al inicio de la COP28, tenemos más tiempo del que necesitamos para concebir y ejecutar una nueva estructura de instituciones internacionales de financiación del desarrollo, que sea capaz de dar respuesta a las necesidades urgentes de nuestra época. Una acción



climática eficaz —que depende de la descarbonización de la industria manufacturera mundial y de la ecologización de la industrialización mundial, lo que, a su vez, también depende de la atribución de un mayor papel al Sur Global y a África— constituye una oportunidad de justicia social que no debe malgastarse.

Los animo a que mantengamos nuestra concentración e incrementemos nuestra determinación e inspiración para aprovechar el impulso que nos proporciona este foro de diálogo social a fin de hacer realidad la justicia social para todos, facilitando la visibilidad y pertinencia en nuestras discusiones de la crisis existencial que enfrentamos, las regiones no representadas del mundo y la entera comunidad de personas desempleadas. La justicia social para todos es una cuestión que no nos podemos permitir descuidar, subestimar o eludir.

En este gran foro mundial, en esta decisiva cumbre, nos encontramos en el lugar adecuado y en el buen momento. Lo que nos toca es aunar fuerzas y adoptar una resolución colectiva para hacer lo correcto en estos momentos; «lo correcto» se refiere a nuestra decisión, su oportunidad y su rápida ejecución. La decisión correcta debe responder eficazmente a la emergencia existencial a la que nos enfrentamos y debe tener plenamente en cuenta las cinco oportunidades de justicia social que he expuesto, a saber, el desempleo y las personas desempleadas; las oportunidades de transición justa; una nueva era de la economía digital; la acción climática, y la reforma pendiente de la estructura de financiación internacional.

Sra. Mottley
Primera Ministra de Barbados
(original inglés)

Creo que el mundo se encuentra en un punto de inflexión. Este debe ser uno de esos momentos en la historia de la humanidad en que un gran número de oportunidades que nos infunden entusiasmo concurren con otras tantas amenazas que nos infunden miedo. Esas oportunidades son fascinantes: innovaciones como la medicina de precisión, el hidrógeno verde, el turismo espacial, el metaverso y automóviles voladores como los que veíamos en los dibujos animados de *Los supersónicos* cuando éramos niños. De repente, estas cosas forman parte de nuestra realidad. Muchas de ellas las veíamos como ciencia ficción y, sin embargo, aquí están. Es un momento emocionante para estar vivo.

Por desgracia, también sobran motivos de preocupación: la proliferación de los ciberataques, las noticias falsas, la inseguridad alimentaria y la inseguridad hídrica, la guerra, las enfermedades y, por supuesto, el estado de la biodiversidad y el clima de nuestro planeta. Cada uno de estos fenómenos podría considerarse una amenaza existencial en sí misma. La inteligencia artificial no regulada. Cuando sumamos todos estos factores, comenzamos a entender por qué el mundo parece estar tan al límite y, lo que es más importante, deja de extrañarnos que la gente esté tan inquieta y desee regresar a tiempos pasados.

A mi juicio, para hallar una solución a muchas de las crisis de este mundo, es esencial que reconozcamos la necesidad de un concepto sencillo, que nuestros niños conocen, y que no es otra cosa que la equidad. La equidad: otra palabra para designar la justicia social.

La equidad nos ayuda a entender que deben ser los que contaminan, y no las víctimas de la contaminación, quienes deban pagar la factura de la contaminación. El concepto de equidad nos ayuda a comprender que nadie es menos persona por su religión, su color de piel, su género, su orientación, su lugar de nacimiento o su clase social.



Curiosamente, es el colectivo medular de la OIT —el de los trabajadores— el que mejor comprende el concepto de equidad, tal vez mejor que la mayoría de los demás grupos adultos del planeta. Los trabajadores entienden el valor del espacio y valoran a los líderes que realmente defienden la equidad. Los trabajadores producen cuando sienten que sus líderes son equitativos. La equidad no tiene que ver solamente con la manera en que se les remunera, se les contrata, se les trata, se les valora, sino, sobre todo, con la manera en que se les emancipa. Porque, como repetiré, la propiedad tiene toda su importancia.

La equidad determinará nuestra gestión del impacto que la horrible transición que presenciamos en el mundo de hoy, y a la que se ha referido mi querido hermano, el Presidente Ruto, tendrá en todas las personas desplazadas. Esas personas que temen verse desplazadas por la inteligencia artificial, los robots y los programas informáticos. Como Gobiernos, es nuestra obligación trabajar incansablemente a fin de generar un entorno que permita crear puestos de trabajo para nuestros pueblos, porque sin esa dignidad básica, nuestros pueblos quedarán a merced de otros.

La equidad dependerá de quién sea el dueño de los robots y de las empresas. Como ya declaré cuando me dirigí a este órgano en su centenario: la propiedad tiene toda su importancia.

La equidad determinará además nuestra gestión de la migración mundial y la protección del derecho humano a la libre circulación. ¿Por qué debería circular el capital, pero no las personas en partes del mundo donde, a todas luces, se necesita gente para impulsar el crecimiento? Hemos visto las escenas de horror que se desenvuelven en las costas de Grecia, donde cientos de personas siguen muriendo mientras nosotros nos reunimos aquí esta mañana. ¿Qué más debe suceder para que pasemos a la acción?

La equidad determinará nuestro aprovechamiento de las tecnologías avanzadas y las políticas para que las personas empleadas en la economía de plataformas digitales y por vía telemática tengan acceso a una protección social de alta calidad, con independencia de dónde se encuentren. Que las modalidades laborales hayan cambiado no significa que deban ignorarse los valores que presiden todo lo que defendemos. La equidad tiene toda su importancia en la economía de las plataformas digitales.

La equidad nos ayudará a entender que los países del Norte Global no deberían acceder a mejores oportunidades de financiación que los países del Sur Global so pretexto de que los primeros colonizaron a los segundos y siguen configurando el orden mundial a su semejanza, casi ocho decenios después de que se adoptase la Carta de las Naciones Unidas. Una simple palabra: equidad.

Esta es esta razón por la que hemos presentado la Iniciativa de Bridgetown, un ideario que refleja no solo las opiniones de nuestros países, sino también las de otros países de todo el mundo, así como las de diversas instituciones y universidades, y que reúne nuestras impresiones y pareceres en un mismo espacio con el fin de impulsar un movimiento hacia la equidad.

La Iniciativa de Bridgetown tiene por objeto conseguir la financiación que nos permitirá salvar el planeta mediante el fomento del sector privado, disminuyendo el costo de la deuda y nivelándolo entre quienes trabajan en el Norte Global y en el Sur Global. No pretende, en cambio, servir para que en Glasgow se hagan anuncios como las Alianzas para una Transición Energética Justa, que se presentan con gran solemnidad y celebración, pero son incapaces de despegar porque el costo del capital es mucho más alto en Sudáfrica que en Europa.

La Iniciativa de Bridgetown permitirá, por lo tanto, que el sector privado cumpla su función para ayudarnos a alcanzar los 1,5 grados, porque la mitigación tiene toda su importancia, dondequiera que ocurra en este mundo. Mientras intentamos adaptarnos, los



Gobiernos necesitamos alianzas para ser capaces de propiciar una transición justa, especialmente con la mitigación necesaria para mantener las temperaturas dentro del objetivo de 1,5 grados.

La Iniciativa de Bridgetown nos permite adaptarnos y mejorar nuestras condiciones y nuestras resiliencia para hacer frente a estas crisis múltiples: las inundaciones, los incendios forestales, los huracanes y el sargazo que amenaza a tantas economías costeras. Y los huracanes: los infartos de la crisis climática. Mientras vemos cómo los habitantes del subcontinente asiático se preparan para la llegada de otro tifón, ¿nos anunciarán los titulares de mañana los estragos causados por él?

La Iniciativa de Bridgetown también implica reconocer la necesidad de flexibilizar los topes máximos de la deuda, cuya extremada ambición y cuya rígida trayectoria solo sirven para satisfacer las necesidades de los académicos y burócratas de las instituciones, pero no protegen a las personas vulnerables de nuestros pueblos ni a las instituciones necesarias para impulsar el crecimiento.

La Iniciativa de Bridgetown propone conseguir financiación a un plazo verdaderamente largo, a diferencia de los fondos a 10 y 20 años con los que se espera que alcancemos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que son insuficientes para poder ofrecer educación, atención sanitaria y dignidad a las personas que más dependen de nosotros.

La Iniciativa de Bridgetown hace hincapié en un liderazgo mundial, moral y estratégico que genere un crecimiento justo y equilibrado, amén de oportunidades entre el Norte y el Sur para que juntos, y no enfrentados, ayudemos a nuestros pueblos a atravesar indemnes este momento de crisis múltiples.

La Iniciativa de Bridgetown entiende que el camino hacia la cumbre que se celebrará la semana que viene en París para debatir una nueva senda financiera mundial comienza hoy aquí, en Ginebra, en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, donde debatimos sobre la justicia social para todos antes de acordar los mecanismos contables.

En Barbados, nos guiamos por principios sencillos como, por ejemplo, que debemos compartir tanto la carga como los beneficios, que, si unimos nuestras fuerzas, la tarea será menos ardua, y, por supuesto, la regla de oro: que debemos tratar a los demás como querríamos que nos trataran a nosotros. Preceptos sumamente sencillos cuyo cumplimiento permitiría promover la equidad y la justicia social, la solidaridad y el cuidado. Porque, tanto entre los niños —como quedó dicho—, como entre los adultos, en la vida pública o en el lugar de trabajo, estos son los principios fundamentales para respetar la dignidad de cada persona, independientemente de sus circunstancias, y deben ser un punto de partida ineludible si hemos de brindar oportunidades y esperanza a nuestros pueblos.

Estas cuestiones nos importan profundamente porque en Barbados y en el Caribe el trabajo y el desarrollo humano han estado ligados a la inequidad y al trato más abyecto de los seres humanos, no ya durante un decenio o un lustro, sino durante siglos.

Por eso somos el país que tantos precursores y defensores notables de la justicia social ha producido en la región a lo largo del último siglo. Por eso también hoy puedo sentirme orgullosa de que dos miembros del Parlamento de mi país hayan sido decisivos, y sigan siéndolo, en las discusiones de esta semana. Me refiero a mi Ministro de Trabajo, el honorable Colin Jordan, y a la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Barbados, la honorable Toni Moore. Ambos han pasado todo el fin de semana, hasta la una de la mañana de hoy, preparando conclusiones sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, que espero la Conferencia adopte mañana.



Les doy este contexto porque el mío es un país pequeño, de unos 430 kilómetros cuadrados, que no solo dice estas cosas, sino además que vive de acuerdo con ellas. Y seguimos marcando la diferencia porque creemos que este es el modo en que debemos hacer nuestro recorrido como Estado independiente: viendo, oyendo y sintiendo a las personas. Entendemos muy bien lo que es la inequidad sistemática y sistémica, así como la necesidad de justicia social.

Por esta misma razón celebro la misión y la labor del Director General en esta institución. Suscribo sin reservas la solicitud de que se formen alianzas dentro y fuera del sistema multilateral para que los habitantes del Sur Global no solo tengan acceso a las herramientas, sino también a las competencias y la capacidad necesarias para aprovechar las oportunidades del futuro del trabajo. ¿Cuál será el resultado si eso no ocurre? Se profundizarán las desigualdades y se seguirá pidiendo a las personas que se aferren a cosas que les resultan familiares, pero que bien pueden ser discriminatorias, como estamos viendo que sucede a ambos lados del Atlántico y en todas partes del mundo.

Esta labor de justicia social también es necesaria en la relación entre el Norte Global y el Sur Global. ¿Y quién mejor para realizarla que la OIT, la única institución de todo el sistema de las Naciones Unidas que tiene una composición tripartita? Así lo dice alguien procedente de un país cuyo modelo de gobernanza está anclado en el diálogo social, un modelo tripartito que este año ha cumplido treinta años asegurando nuestra propia estabilidad y progreso. Por consiguiente, la necesidad de acelerar el progreso en favor de la equidad y la igualdad de condiciones en toda la comunidad internacional y dentro de los países, especialmente en el Sur Global, puede tener un siglo de demora, pero ello no debe disuadirnos de conseguirlo, de luchar por ello.

Por eso estoy a favor de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Hay un profundo reconocimiento de que, para construir un mundo mejor, no existe un solo tema, una organización o un dirigente que pueda hacerlo posible en solitario. Para que nuestro mundo sea mejor, más justo, necesitamos una coalición de personas dispuestas a trabajar juntas todos los días. Necesitamos aunar fuerzas para que la tarea resulte menos ardua. Necesitamos compartir la carga y los beneficios, y tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros.

Sé que a muchos ciudadanos de a pie —comerciantes, oficinistas, campesinos, obreros ocupados en sus quehaceres cotidianos— estos grandes problemas pueden parecerles ajenos, entre la dificultad de salir adelante, en algunos casos sin suficientes alimentos, el estrés de mantener a la familia unida y todas las otras cosas que les preocupan.

Pero, si no hacemos nuestra parte, lo que hoy les parece a ustedes intolerable se convertirá en algo completamente insoportable mañana. Por eso estamos hoy aquí, para marcar la diferencia, para permitirle a la gente dormir más tranquila cada noche. Y déjenme decirles que no hay empresa más noble que esa. No hay empresa más noble.

El primero de mayo de este año, en Barbados, los trabajadores, el sector privado y el Gobierno, en nuestro diálogo social nos unimos para declarar que trabajaremos codo a codo para implementar la Misión Barbados, que consta en realidad de seis misiones, con el fin de transformar nuestra nación. Y sí, tenemos la ambición de estar entre los mejores del mundo en todo lo que hacemos y todo lo que decimos. Esas misiones consisten entre otras cosas en contribuir a salvar el planeta promoviendo comportamientos sostenibles para priorizar las actividades azules y verdes en todo lo que hacemos.

Porque uno a uno marcamos la diferencia, sin limitarnos a hacer grandes anuncios y declaraciones desde un escenario. Nos unimos para intentar mantener a nuestro país seguro y sano, porque, si nuestro pueblo no tiene seguridad y salud, el viaje no se concretará. Nos



unimos para evitar que nuestra gente padezca la inseguridad alimentaria e hídrica, porque, en el día a día, el pan y el agua son lo que sustentará la vida. Nos unimos en torno a esta misión de reforzar la identidad nacional y estimular la confianza porque durante siglos nos contaron que todo lo negro era nefasto y malo, y todo lo blanco era puro y bueno. Ese lavado de cerebro ideológico no se podrá deshacer solamente cambiando las leyes, sino a través de la emancipación de la mente, como nos enseñó Marcus Mosiah Garvey hace casi un siglo. Nos unimos para dar prioridad a la emancipación y el empoderamiento de nuestros trabajadores, porque no son los Gobiernos los que crecen. Mientras las empresas se atribuyen el mérito del crecimiento, son los trabajadores los que impulsan ese crecimiento de las empresas. Nos reunimos asimismo en torno a esa misión para reconocer que no podemos gobernar un país o un Gobierno analógico en el siglo XXI, y que la digitalización de todo lo que hacemos, sin dejar a un lado los valores de nuestro tiempo, nos ayudará a encontrar el equilibrio necesario para avanzar, reconociendo que tal vez el mayor mal de la revolución digital sea el anonimato y la falta de rendición de cuentas. Si somos capaces de cambiar eso, la tecnología será verdaderamente una herramienta, y no una plataforma para la destrucción de la humanidad.

Siempre que hemos establecido una misión común en nuestro país, nos ha ido bien. La hemos cumplido. En nuestro caso las pruebas son claras. Cuando asumimos el Gobierno hace cinco años, nos quedaban reservas extranjeras para menos de cuatro semanas y el valor de nuestro dólar estaba en peligro. Nos unimos —trabajadores, el sector privado y el Gobierno— con una sola misión, y hoy nuestra divisa está muy lejos de la amenaza de la devaluación y nuestro pueblo está protegido del pavoroso espectáculo de las devaluaciones constantes. Porque, cuando ocurre una devaluación, no solo se deprecia la moneda, sino también la vida y la calidad de vida de las personas.

Del mismo modo, nos unimos para luchar contra algo que no era obra nuestra: una pandemia que diezmó literalmente al mundo, tras un siglo de no saber lo que eso significaba. La última había sido la gripe española, cuando, supongo, todavía ninguno de los presentes había nacido. Incluso durante la pandemia, al unirnos, seguimos viendo, oyendo y sintiendo a las personas, porque en nuestro país, a pesar de las dificultades que afrontamos, a pesar de estar en un programa del Fondo Monetario Internacional, nombramos a miles de funcionarios públicos que llevaban tres años o más en sus puestos. Introdujimos un salario mínimo cuando se decía que hacerlo destruiría nuestra economía. Y después de dos, tres años, seguimos en pie, como ustedes pueden ver.

Nos unimos para dar las batallas de nuestro tiempo. Mi Gobierno y mi país, Barbados, están dispuestos hoy a trabajar sin tregua, todas las veces que haga falta, para que este mundo y nuestro país sean más equitativos. Es urgente, por encima de todo lo demás. La equidad, la confianza y la rendición de cuentas serán la divisa necesaria, dentro de nuestros países y en todo el mundo, para marcar la diferencia decisiva en este punto de inflexión. Como ha dicho mi querido hermano, el Presidente Ruto, debemos reunir la voluntad y la determinación necesarias y saber que ello es posible, porque otros antes que nosotros estuvieron a la altura de los desafíos de su tiempo. Aquellos de nosotros que hemos sido más favorecidos que ninguna otra generación de la humanidad no debemos creer que es momento de esperar de brazos cruzados a que otro impulse ese cambio decisivo.

La justicia social en todo lo que hagamos debe ser nuestro motor principal. Les enseñamos a nuestros hijos a tratar al prójimo con equidad porque sabemos las consecuencias que para ellos puede tener no hacerlo. Para decirlo en pocas palabras: hoy sencillamente tenemos que hacerlo. No tenemos otra opción, por el bien de la humanidad.



Sr. Rashid

Presidente de Iraq

(original árabe)

El tema de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de este año, «Justicia social para todos», no solo es una cuestión que reviste gran importancia, sino que también constituye un noble objetivo. Si no se resuelven los problemas de justicia social que afectan a nuestras comunidades, nuestros países y nuestras naciones, se frenará el progreso. La justicia social es un factor determinante que permite mejorar el nivel de vida y conducirnos a una vida mejor. Esta cumbre persigue importantes objetivos humanitarios, culturales, políticos y económicos; tengo la esperanza de que logremos resultados que estén a la altura de esas aspiraciones, algo cada vez más necesario en nuestro mundo de hoy en día.

La falta o la insuficiencia de cobertura de seguridad social es causa de numerosos problemas en todo el mundo. Se trata de problemas de larga data que surgieron en los albores de la historia de las sociedades y la humanidad en general. Las guerras, los conflictos, la migración e incluso la destrucción de la naturaleza son, en su mayor parte, meras manifestaciones de la ausencia de justicia social.

No hay nada más deplorable en la vida que el sentimiento de injusticia, y si además ese sentimiento se ve exacerbado por la falta de justicia social, la consecuencia directa son los conflictos armados y las guerras. Estos ocurren cuando en una sociedad proliferan las injusticias cometidas por los gobernantes y las fuerzas del poder, y cuando hay falta de libertad o se monopoliza la riqueza y la prosperidad y prevalece la corrupción. La historia antigua y contemporánea nos brinda numerosos ejemplos de sociedades y Estados que han sucumbido a la opresión de gobernantes tiránicos, lo que conlleva desigualdad de oportunidades y falta de equidad en materia de derechos y obligaciones, e incluso el posible recrudecimiento de los conflictos y la violencia en una comunidad determinada.

En ocasiones, se producen conflictos entre países vecinos, cuando los países poderosos pierden la razón y se dejan llevar por sus crecientes ambiciones sobre los derechos, los bienes y la riqueza de los países débiles. Esta situación ocurre también a nivel regional y mundial. Como saben, la historia contemporánea ofrece multitud de ejemplos del creciente número de conflictos entre países. Nuestro mundo atraviesa un momento crítico de la historia, por lo que es preciso, ante todo, emprender acciones encaminadas a instaurar la justicia social en la sociedad y en el contexto de las relaciones entre sociedades, países y regiones de todo el mundo.

La justicia debería ser el fundamento de nuestras interacciones como personas, como sociedades, como países vecinos y, en definitiva, como miembros de una familia universal. Deberíamos reforzar nuestro sentido de la responsabilidad, la responsabilidad de los ricos hacia los más pobres de entre los pobres, a fin de conseguir la igualdad de derechos y la justicia. Este objetivo puede lograrse fácilmente si trabajamos de manera conjunta para llevar a cabo una labor internacional colectiva y eficaz que permita establecer estrategias y planes en favor del desarrollo sostenible a nivel nacional y mundial, con miras a lograr progresos genuinos en el ámbito de la justicia social.

El Iraq ha atravesado un periodo difícil que ha durado largos decenios durante el cual ha sufrido guerras, terrorismo y un deterioro de la seguridad y la estabilidad, y cuya consecuencia directa ha sido la desaparición o el debilitamiento de la justicia social. Sin embargo, en la actualidad, el Gobierno del Iraq está elaborando un programa de trabajo y bienestar social que brinda protección a los ciudadanos y las familias, que son el eje central de las estrategias, los planes y las futuras políticas gubernamentales en materia de justicia social. El objetivo es



establecer un sistema de protección social integrado que comprenda redes de seguridad social, seguros sociales y políticas del mercado de trabajo, y que proporcione una protección social eficaz a los más necesitados. Además, el Estado está incentivando el establecimiento de proyectos individuales generadores de ingresos para las familias y el Gobierno financia pequeños proyectos y vela por ofrecer formación para el desarrollo de competencias a fin de mejorar las competencias y capacidades de las personas con bajos ingresos y ayudar a las personas con discapacidad y necesidades especiales. Asimismo, se ha aprobado una nueva ley sobre seguridad social —acorde con la situación actual y en consonancia con las disposiciones de la Constitución— que facilitará la adopción de un método justo de distribución de la riqueza y ofrecerá igualdad de oportunidades para todos. La nueva ley también está en consonancia con las leyes y los convenios internacionales pertinentes.

Apoyamos la idea de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social a diversos niveles. Aspiramos a lograr este noble objetivo humanitario y reafirmamos la necesidad de instar a los países a que adopten el lenguaje del diálogo, que facilita el entendimiento mutuo, y a que, bajo los auspicios de las Naciones Unidas, protejan el medio ambiente, frenen el avance de la desertificación y garanticen la distribución equitativa de los recursos hídricos entre los países ribereños. También recalcamos la importancia de trabajar a dos niveles para reforzar la justicia social. La acción internacional conjunta es necesaria para impulsar la justicia entre los pueblos y ofrecer a los países más pobres la posibilidad de alcanzar la justicia social para su población, lo que a su vez contribuirá a reducir las disparidades económicas, sociales y culturales a escala nacional, fortalecer la seguridad y la estabilidad a nivel mundial, y proteger el medio ambiente.

Les deseo mucho éxito en este cometido; trabajemos juntos para crear un mundo más justo, proteger la paz y preservar la dignidad humana.

Sr. Dlamini
Primer Ministro de Eswatini
(original inglés)

Ante todo, quisiera transmitirles los saludos de Su Majestad el Rey Mswati III e *Ingwenyama* del pueblo de Eswatini, quien, con su bendición, me ha conferido el honor y el privilegio de estar hoy aquí y pronunciar estas palabras.

El Reino de Eswatini acoge con agrado la iniciativa de reforzar las alianzas y mejorar la colaboración y la cooperación entre la OIT y sus mandantes tripartitos, por una parte, y el conjunto del sistema multilateral de las Naciones Unidas y otros asociados, por otra, con el fin de promover la coherencia de las políticas en aras de la justicia social para todos.

Eswatini se adhiere a la perspectiva de que la coherencia entre los actores multilaterales es un objetivo fundamental de esta iniciativa en lo que respecta a la lucha contra las desigualdades mediante la protección de los derechos de los trabajadores, y sobre todo de aquellos más vulnerables y marginados. Por tal motivo, la Coalición Mundial para la Justicia Social (en adelante, la Coalición) debería estructurarse en torno a los objetivos estratégicos de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, así como a las siete esferas temáticas incluidas en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021). La Coalición aporta un enfoque centrado en las personas para hacer frente al aumento del malestar social y de las desigualdades en el marco del multilateralismo. Por ello, acogemos favorablemente la inclusión de una esfera temática para atender la desigualdad, la



discriminación y la exclusión, y para combatir la violencia y el acoso, lo cual sigue siendo esencial para alcanzar la justicia social.

La Coalición debería aspirar a elevar los estándares normativos de la OIT, así como los del diálogo social, que constituye la ventaja comparativa de la Organización con respecto al conjunto del sistema multilateral. Es cierto que la búsqueda de la justicia social va más allá del mundo del trabajo: supone avanzar en aras del desarrollo humano y la dignidad de las personas, con especial hincapié en los derechos humanos, la igualdad de género y la inclusión. Debe centrarse en actividades que tengan efectos directos a escala nacional y atender las necesidades de fomento del empleo mediante la creación de puestos de trabajo, en particular prestando apoyo a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, amén de tratar las cuestiones del desempleo juvenil y el empoderamiento económico de las mujeres.

La Coalición debería adoptar un enfoque centrado en las personas con el objetivo de mejorar el bienestar, apoyar a los grupos vulnerables, fortalecer la cohesión social y promover el desarrollo. Además, debería proteger eficazmente los derechos de los trabajadores mediante la intensificación de la coordinación multilateral para atender los problemas mundiales a los que se enfrenta el mundo del trabajo. Debería fomentar las iniciativas encaminadas a garantizar la seguridad salarial; mejorar la aplicación de los derechos laborales en todos los sectores y en empresas de todos los tamaños; reforzar las medidas de ayuda a los trabajadores, comunidades y empresas que se encuentran en un proceso de transición vinculado al cambio climático; generar oportunidades de calidad para las mujeres y las niñas en el mercado de trabajo propiciando el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y elaborar programas y marcos destinados a combatir las diversas formas de desigualdad.

Valga señalar que la Coalición también brinda la oportunidad de reforzar el papel de la OIT en la implementación de la iniciativa *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas. En la Agenda se hace especial hincapié en los jóvenes, el futuro, los bienes públicos globales, un sistema de las Naciones Unidas adaptado a los retos que tenemos por delante y un multilateralismo interconectado.

La Coalición procurará paliar las crecientes desigualdades dentro de los países y entre ellos, además de impulsar la justicia social. Insistimos en la idea que han planteado África y otras regiones en reiteradas ocasiones, y que se recoge en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (la Declaración del Centenario), a saber: el buen éxito de la Coalición presupone una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza de la OIT; la coherencia de las políticas con el sistema multilateral; un tripartismo sólido y la solidaridad mundial.

En la Declaración del Centenario, adoptada por la Conferencia en 2019, se dispone que «la justicia social puede prosperar en todas las regiones del mundo y que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño solo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita». Una OIT que lidere la Coalición Mundial debe reflejar los ideales de la gobernanza democrática para poder estimular el debate sobre la necesidad de revertir las desigualdades y eliminarlas dentro de los países y entre ellos.

Por lo tanto, la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT sigue pendiente de los esfuerzos de esta Organización por posicionarse entre otras instituciones de importancia similar, particularmente a la luz de sus virtudes y su respeto por la igualdad, la equidad y la justicia social. Instamos a los Estados Miembros que no hayan ratificado este Instrumento de Enmienda a que lo hagan.



Se nos ha informado de que aún se están celebrando consultas sobre una serie de cuestiones fundamentales que se han planteado en relación con la gobernanza, la financiación, la secretaría y otros aspectos prácticos de la Coalición. En estas consultas también se debería prestar atención a las áreas en las que podrían producirse solapamientos o duplicaciones entre la Coalición y otras estructuras actuales de las Naciones Unidas, como los exámenes nacionales voluntarios o la Feria sobre Inversiones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que a su vez contribuyen al foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible, bajo los auspicios del Consejo Económico y Social.

Para concluir, quisiéramos adherirnos a la visión del Director General de una Coalición que incluya al mayor número posible de participantes pertinentes de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de los miembros del sistema multilateral, incluidas las instituciones financieras internacionales y otras partes interesadas. Su participación será una muestra inequívoca de solidaridad mundial que, estamos convencidos, es una pieza indispensable de la Coalición.

Dicho esto, permítanme reiterar las palabras que pronunció Su Majestad el Rey Mswati III cuando se dirigió a esta augusta institución en junio de 2019: «Como Estado Miembro cuya identidad se basa en sólidas prácticas culturales, Eswatini hace suyas las mejores prácticas laborales, al tiempo que combina sus tradiciones con la modernidad a fin de velar por que nuestros valores sigan beneficiando a las generaciones futuras».

El apoyo de los esfuerzos destinadas a reforzar la coherencia de las políticas y promover la colaboración en materia de justicia social representa una gran oportunidad para integrar mejor el tripartismo y el diálogo social en la cooperación multilateral y las prácticas culturales nacionales. Toda evolución debería enmarcarse en su contexto respectivo, en lugar de obedecer a una solución única para todos los casos.

Por todo ello, el Reino de Eswatini apoya los esfuerzos del Director General para fomentar la coherencia multilateral mediante la creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social.

Jueves, 15 de junio de 2023, 10.40 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

El Presidente
(original inglés)

Procederemos ahora a la proyección de un vídeo en el que jóvenes de todo el mundo comparten con nosotros su visión de la justicia social. Tras la proyección, tendremos el privilegio de asistir a la tercera mesa redonda de alto nivel de la Cumbre sobre el tema «El empleo y la protección social para unas transiciones justas».

A tal efecto, tengo el placer de ceder la presidencia de esta sesión a la Sharanjit Leyl, moderadora internacional, locutora y amiga de la OIT, para que modere el debate de la mesa redonda en cuanto finalice la proyección.

(Se proyecta un vídeo).



Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «El empleo y la protección social para unas transiciones justas»: Resumen

Moderadora

- Sra. Sharanjit Leyl

Composición de la mesa redonda

- Sr. Hubertus Heil, Ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Alemania
- Sra. Tanzila Narbaeva, Presidenta del Senado, Uzbekistán
- Sra. Rosa Santos Fernández, Directora de Relaciones Industriales, Empleo y Diversidad, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Sra. Leída Marcela León, Secretaria General, Alianza Sindical Independiente, República Bolivariana de Venezuela
- Sra. Ligia Noronha, Secretaria General Adjunta, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)
- Sr. Robert Powell, Representante Especial ante las Naciones Unidas, Fondo Monetario Internacional (FMI)

La moderadora explica que la mesa redonda va a abordar el tema del empleo y la protección social para unas transiciones justas, y que en este marco se van a expresar los compromisos del sistema multilateral y de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores con respecto a la forma de responder a los numerosos desafíos para la justicia social.

En relación con la pandemia de COVID-19 y la necesidad de una recuperación centrada en las personas, la moderadora pregunta al Sr. Heil y a la Sra. Narbaeva de qué modo los Gobiernos, junto con los interlocutores sociales, pueden avanzar hacia un nuevo paradigma, incrementando la inversión en la creación de trabajo decente y en medidas de protección social con miras a promover transiciones justas para todos.

La Sra. Narbaeva destaca que Uzbekistán es un Estado en desarrollo creado recientemente cuya política sigue una orientación social sólida para asegurar la protección social de la población. Al ser el mayor Estado de Asia Central, con más de 36 millones de habitantes, de los cuales el 60 por ciento son jóvenes, la creación de empleos decentes y de una protección social para todos constituye una de las prioridades principales. Uzbekistán ha revisado completamente su política al adoptar una nueva Constitución y una estrategia nacional, tomando en consideración cuestiones sociales como la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y promulgando más de 40 leyes normativas con el apoyo constante de la OIT. En estos momentos, las prioridades del Gobierno son la protección social, el empleo juvenil y la igualdad de género. La oradora pone de relieve que las políticas y prioridades establecidas por el Gobierno en favor de la justicia social y el desarrollo concuerdan plenamente con los objetivos del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. Por ello, para Uzbekistán sería un gran honor unirse al Acelerador mundial como país pionero, pues se aportaría una plataforma ambiciosa, pero necesaria, no solo para Uzbekistán, sino para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo.



El Sr. Heil reitera algunas de las modalidades adoptadas por el Gobierno de Alemania para invertir en la creación de trabajo decente y en la protección social, como, en particular el fortalecimiento de la negociación colectiva para lograr transiciones justas, la colaboración con los interlocutores sociales para desarrollar una fuerza de trabajo cualificada, el fortalecimiento y la modernización del Estado de bienestar y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, inclusive la salud mental. Subraya la importancia de adoptar un enfoque multilateral, como la acción conjunta encaminada a crear acuerdos de comercio justo que beneficien a todos de cara al éxito económico, y el papel primordial de la justicia social de cara a una transición justa. Alemania ha promulgado una nueva ley sobre la diligencia debida en las cadenas de suministro, que pone énfasis en la responsabilidad conjunta del Estado y el sector privado con respecto al trabajo decente. La diligencia debida es fundamental, más allá de la mera responsabilidad empresarial, para luchar con eficacia contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, y para abordar la crisis climática. El orador señala que Alemania brinda apoyo al Acelerador mundial por partida doble, tanto a través de su respaldo político, especialmente al presidir la reunión del G7, como mediante aportes financieros. De manera más general, indica que, en opinión de Alemania, el Acelerador mundial y la Coalición Mundial para la Justicia Social constituyen plataformas importantes para asentar una cooperación multilateral más sólida, entre otros, con el FMI, la OIT, la Organización Mundial del Comercio y el Banco Mundial, a fin de adoptar un enfoque holístico de la justicia social y las transiciones justas. Por último, dice que sin justicia social no habrá una transición económica exitosa.

La moderadora pone el acento en la necesidad de trabajar con otros organismos, como menciona el Ministro Hubertus Heil, y pregunta a la Sra. Noronha cuál es el aporte del PNUMA al diseño de políticas coordinadas para promover el empleo decente y la protección social universal.

La Sra. Noronha resalta que muchas de estas cuestiones están interconectadas, y que para que haya justicia social se deben tener en cuenta las injusticias ambientales y económicas. El agotamiento del capital natural, que reviste importancia para los empleos y la seguridad, y la desigualdad con respecto al consumo significan que para llegar a la justicia social tiene que haber una comprensión cabal de lo que son los recursos naturales y las injusticias ambientales. Para formular políticas coordinadas se necesitan cinco catalizadores clave. En primer lugar, un cambio en los planteamientos económicos, a fin de pasar de «unos pocos que se llevan todo» a cómo conseguir que las cosas funcionen en beneficio de todos. Para ello, es preciso cambiar la visión que se tiene de las mujeres y de otros grupos vulnerables que, de víctimas de las transiciones deben convertirse en agentes del cambio. En segundo lugar, hay que comprender de qué manera las pautas de consumo y producción por las que se opte influyen en la economía, y cómo hay que articular entre sí las consideraciones ambientales y sociales, sin olvidar que en los países desarrollados se aspira al consumo. En tercer lugar, se deberían redefinir las instituciones para que den cabida a voces y acciones colectivas, inclusive entre los organismos de las Naciones Unidas. Hay que realizar inversiones en infraestructura que permitan el desarrollo de capacidades (por ejemplo, en educación), y que conecten y protejan dicha infraestructura (por ejemplo, en el transporte y la economía digital), con el propósito de respaldar las voces colectivas y la resiliencia ecológica. En cuarto lugar, las prácticas económicas y de desarrollo deben brindar apoyo a las economías circulares, a fin de pensar más allá de las tasas de descuento y el producto interior bruto, con miras a abordar la asignación de recursos financieros y de capital, y a utilizar las políticas presupuestarias y fiscales para posibilitar tanto la flexibilidad en el trabajo como la prestación de servicios de seguridad social. Por último, refiriéndose a los trabajos de Mariana Mazzucato, la oradora dice que, tras la COVID-19, hay que incorporar el concepto de valor público en las estrategias industriales, para así compartir los riesgos y las recompensas de forma generalizada.



La moderadora pregunta al Sr. Powell de qué modo el FMI apoya a los países que tienen un espacio fiscal limitado a fin de proteger el gasto social necesario para lograr un crecimiento inclusivo, transiciones justas y la justicia social.

El Sr. Powell hace hincapié en que el FMI, en calidad de organismo especializado de las Naciones Unidas dotado de su propio mandato en materia de estabilidad financiera y monetaria y crecimiento sostenible a largo plazo, apoya las acciones de sus miembros encaminadas a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y reconoce que el crecimiento debe ser inclusivo, que la inflación perjudica a los pobres y que la desigualdad, especialmente en materia de género, puede afectar al crecimiento y la estabilidad. Es fundamental adoptar políticas para proteger a los pobres y a los vulnerables, sobre todo en periodos de crisis. Durante la pandemia, el FMI aumentó sus desembolsos y orientaciones para proteger a las poblaciones vulnerables más afectadas. Concretamente, adoptó medidas de vigilancia y brindó asesoramiento en materia de políticas, en cuyo marco realizó análisis de la desigualdad y las cuestiones de género, y emprendió acciones de desarrollo de capacidad para impulsar los ODS y la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos, la movilización de los ingresos nacionales a través de una fiscalidad progresiva, que es un elemento central en todos los países que avanzan hacia la consecución de los ODS, la inclusión financiera y los préstamos para proteger el gasto social, especialmente en los países en proceso de saneamiento presupuestario.

Dirigiéndose a los interlocutores sociales, **la moderadora** pregunta de qué forma la coordinación de las políticas de empleo y de protección social puede facilitar las transiciones justas, y qué papel puede desempeñar el diálogo social inclusivo.

La Sra. León destaca que, para el movimiento sindical internacional, la transición justa y los cambios en los modelos de consumo y producción tienen repercusiones en el empleo y la protección social, y son factores sumamente determinantes de cara a la integración en la Coalición Mundial para la Justicia Social. La adhesión de los países al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) es muy importante. En América Latina, en un contexto de precariedad laboral y de discriminación, se ha creado una plataforma de desarrollo con la participación de los sindicatos para abordar las dimensiones ambientales, políticas y sociales. Alcanzar el ODS 8, respaldar la ampliación de la protección social y promover el diálogo social inclusivo son cuestiones fundamentales con miras a hacer realidad la justicia social. En referencia a las pérdidas de puestos de trabajo y a la falta de protección social, la Sra. León subraya la importancia que reviste el diálogo social, el Acelerador mundial y la Coalición Mundial. Por otra parte, indica que, en general, en la región de las Américas no se consulta a los sindicatos en cuanto a los compromisos de los países para reducir emisiones y a cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo en los diferentes sectores. En la República Bolivariana de Venezuela se ha instaurado una buena práctica, a saber, el foro de diálogo social, establecido dos años antes para tratar cuestiones relativas al mundo del trabajo. Los sindicatos también participan en un diálogo político en el que Noruega ejerce como país mediador. La protección social universal es de capital importancia, ante la inquietud generada por la tendencia a la privatización de la seguridad social. Por último, la oradora dice que, como América Latina es la región que más se ha visto afectada por las transiciones, el compromiso político y la cooperación multilateral son los principales factores determinantes a la hora de asegurar que la inversión arroja dividendos socioeconómicos y puede sacar a las personas de la pobreza.

La Sra. Santos Fernández afirma que, si bien la transición justa es una oportunidad para las empresas y las personas, también acarrea riesgos, especialmente en tiempos políticos difíciles en que la polarización es más intensa. Dado que a nivel mundial la mayoría de las



empresas son pequeñas empresas y microempresas, es importante que haya un equilibrio estable entre la protección del empleo y la creación de un entorno en que las pequeñas empresas puedan sobrevivir y crecer, como se pone de relieve en la Comisión sobre una transición justa, sobre todo porque el sector privado genera el 80 por ciento del empleo en el mundo. En España, se suscribieron 16 acuerdos tripartitos para mejorar las condiciones de trabajo y al mismo tiempo reforzar la competitividad de las empresas; ambos aspectos son esenciales para que las repercusiones sean duraderas, al igual que las políticas activas de empleo que mejoran las competencias de los trabajadores en el contexto de los retos digitales, ecológicos, demográficos y sociales. El crecimiento económico no es posible sin avances sociales, y no puede haber avances sociales sin crecimiento económico. Este equilibrio está garantizado por el tripartismo, como instrumento esencial de gobernanza de la OIT. Existe un riesgo de desequilibrio, que puede conducir a la pérdida de pequeñas empresas y perjudicar al empleo. Por consiguiente, ambas iniciativas tienen que apoyar el tripartismo. En España, se ha alcanzado un acuerdo muy amplio en materia de empleo y negociación colectiva hasta 2026, con miras a hacer frente a la inflación y proporcionar una hoja de ruta para incrementar los salarios, impulsar el empleo y aumentar el poder adquisitivo, en cuyo marco se firmaron 120 acuerdos de negociación colectiva en un mes. La negociación colectiva y la colaboración entre los trabajadores y los empleadores son fundamentales para que dichas transiciones sean justas.

La moderadora subraya la necesidad de que haya un equilibrio para lograr reformas duraderas, y pregunta a la Sra. Noronha de qué manera el PNUMA trabaja de consuno con otras organizaciones internacionales para impulsar la transición hacia economías más verdes.

La Sra. Noronha pone de relieve que el PNUMA ha estado trabajando con la OIT y otras organizaciones durante más de una década en la Alianza de Acción para una Economía Verde en 28 países, con el objetivo de crear economías sostenibles y empleos verdes centrándose en integrar las políticas de empleo y ambientales. Esta alianza ha tenido un éxito rotundo en la generación tanto de beneficios ecológicos como económicos, y ofrece lecciones valiosas que podrían aplicarse al enfoque del Acelerador mundial. La finalidad del Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes, creado más recientemente en asociación con la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, es llevar a cabo el perfeccionamiento profesional de los jóvenes y poner en práctica la equidad intergeneracional, así como facilitar el acceso de los jóvenes a la formación, la educación y la iniciativa empresarial para prepararlos a una transición justa y verde. Otra iniciativa se ha centrado en las cadenas mundiales de suministro, en particular en el área de los minerales indispensables para la producción energética y las transiciones digitales, que a menudo están ubicadas en lugares geográficos específicos y suponen un lastre para las comunidades locales, con miras a explorar oportunidades para acceder a las cadenas mundiales de suministro de tecnologías con bajas emisiones de carbono. Los organismos de las Naciones Unidas han colaborado estrechamente entre ellos para impulsar este programa, que se halla en muy buena sintonía con el Acelerador mundial. Con el apoyo a los marcos de financiación nacionales, estos han sido uno de los elementos principales de las alianzas del PNUMA para avanzar hacia economías más verdes.

La moderadora pregunta al Sr. Powell si considera posible una acción más firme por parte del sistema multilateral, especialmente por parte del FMI, en la óptica de llevar la justicia social a las personas.

El Sr. Powell hace hincapié en el papel fundamental de la colaboración entre las instituciones multilaterales, especialmente los organismos especializados. En un momento en que se teme que haya una fragmentación geopolítica y que la globalización se invierta —fenómenos que afectarían a los pobres—, numerosos bienes públicos internacionales (entre ellos la lucha contra el cambio climático, la digitalización centrada en las personas, la preparación



en caso de pandemia, el comercio, la acción contras las crisis alimentarias y la coordinación en materia tributaria) necesitan que los organismos colaboren entre ellos. En concreto, el FMI colaboró estrechamente con el Programa Mundial de Alimentos y la Organización Mundial de la Salud durante la pandemia, con el Banco Mundial en torno a temas relativos al clima, y con la OIT respecto de proyectos piloto sobre pensiones y seguridad social en Uzbekistán, el Iraq, el Togo y Mozambique en el último año. Tales proyectos han sido útiles para ambas partes, y han facilitado, por otro lado, la participación de los empleadores y los sindicatos en el diálogo con el FMI. El multilateralismo es un requisito para adaptar las estrategias frente a la deuda y para reforzar los bancos de desarrollo multilaterales, con la posibilidad de que estos utilicen sus recursos para impulsar la lucha contra el cambio climático de manera más eficaz. Por ello, el orador considera que la colaboración focalizada entre organismos es muy importante.

La moderadora invita al Ministro de Empleo y Protección Social de Côte d'Ivoire, Sr. Kamara, a explicar de qué forma se puede incluir a las personas más jóvenes.

El Sr. Kamara explica de qué forma la justicia social permite la distribución justa y equitativa de los recursos, lo cual es un aspecto central de la política puesta en práctica por el Presidente. Se ha diseñado un programa gubernamental en respuesta a los cambios estructurales y con el fin de facilitar el acceso de los más vulnerables a la atención médica y a la electricidad.

La moderadora invita a los participantes en la mesa redonda a reflexionar sobre la importancia de aplicar políticas de empleo y protección social coordinadas para lograr transiciones justas. En concreto, pregunta qué papel podría desempeñar el Acelerador mundial para brindar apoyo a los países.

La Sra. Santos Fernández subraya que el Acelerador mundial y la Coalición Mundial propuesta constituyen mecanismos esenciales con miras a alcanzar el objetivo común de aumentar los empleos decentes y ampliar la protección social en un mundo interdependiente, y en particular de proteger mejor a millones de trabajadores. Además de la protección social, pone de relieve la necesidad de garantizar la sostenibilidad de las empresas y su capacidad de sobrevivir y prosperar en contextos cambiantes. Destaca algunos elementos fundamentales que permitirán alcanzar objetivos comunes, como el tripartismo, la cooperación público-privada, la formación y la necesidad de reconocer plenamente las contribuciones de las empresas a la seguridad social. Asimismo, señala la importancia de luchar contra la informalidad en el mundo, pues cuando esta se sitúa en niveles elevados supone un problema para las personas que trabajaban en el sector formal y cotizan a la seguridad social. Lograr un equilibrio adecuado en la financiación de la protección social es, pues, capital, para evitar que las empresas soporten cargas excesivas, lo cual puede ser perjudicial para el empleo. En lo que concierne a la diligencia debida, la oradora señala la necesidad de mejorar los mercados de trabajo a través de políticas activas de empleo, así como de reformar los sistemas de pensiones; a este respecto, indica que el aumento de las cotizaciones del empleador puede tener consecuencias negativas para las empresas, sobre todo para las pequeñas empresas y microempresas.

La Sra. Narbaeva explica que el Acelerador mundial influiría de forma positiva en la creación de trabajos decentes y en la ampliación de la protección social en Uzbekistán, dado que el país tiene políticas ambiciosas, en particular con respecto al empleo juvenil (la meta es crear 2 millones de empleos decentes en los próximos cinco años), a la mejora del entorno empresarial y al desarrollo de competencias tanto para los trabajadores como para los empleadores, así como a la protección social y la igualdad de género. La oradora insiste en la necesidad de una transición sistémica y pone el acento en la aplicación conjunta de políticas,



la cooperación estrecha con los interlocutores sociales, la captación de apoyo de instituciones financieras internacionales y otras organizaciones internacionales, y la participación de la sociedad civil y los medios de comunicación, según se prevé en el enfoque del Acelerador mundial. Reafirma la necesidad de un diálogo social eficaz para alcanzar los ambiciosos objetivos del país y para adaptar continuamente sus estrategias y planes de acción en respuesta a los contextos cambiantes.

El Sr. Heil pone de relieve que el caso de Uzbekistán constituye un buen ejemplo de políticas integradas que han arrojado resultados positivos con el apoyo de la OIT a los efectos de eliminar el trabajo infantil en los campos de algodón. Hace alusión a su visita reciente a Côte d'Ivoire y Ghana junto con el Director General de la OIT, en la que fueron testigos de la existencia de desechos contaminantes procedentes de la industria textil del Norte global, pero también constata las oportunidades que ofrece una población joven, cuya edad media es de 18 años (frente a 49 años en Alemania). En relación con el Acelerador mundial, recalca la importancia del comercio justo, el trabajo decente, el respeto de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y las normas sobre sostenibilidad ambiental, la diligencia debida que asegure la responsabilidad del sector privado, así como la cooperación en el sistema multilateral y con los interlocutores sociales. Una de las lecciones que Alemania ha extraído de la pandemia y de las repercusiones de la guerra contra Ucrania es la necesidad fundamental de reforzar la cobertura de protección social, el diálogo social y las alianzas para soportar los efectos de estas crisis. Por consiguiente, es vital seguir impulsando el diálogo social en todos los países, brindando apoyo a los empleadores y los trabajadores para encontrar soluciones factibles. Por ejemplo, asegurar salarios justos a los adultos y la protección social es fundamental para combatir el trabajo infantil. Alemania se ha comprometido a respaldar el Acelerador mundial y la Coalición Mundial tanto a nivel financiero como político. El orador expresa su satisfacción al observar que el multilateralismo ha sido considerado como un aspecto clave para resolver estos problemas y por tener un enfoque orientado a una misión conjunta a través del Acelerador mundial.

Para clausurar la mesa redonda, **la moderadora** pregunta a cada participante qué recomendarían como medida o compromiso individual más importante con miras a impulsar la búsqueda de la justicia social.

La Sra. Noronha afirma que el elemento más importante de la Coalición Mundial es incrementar las capacidades para reducir las asimetrías de poder.

La Sra. Santos Fernández explica que los empleadores han asumido el compromiso de mejorar la justicia social y que, sobre todo, la cooperación público-privada no debería imponer cargas a las empresas.

La Sra. Narbaeva señala la importancia de agilizar el diálogo social, trabajar con interlocutores diferentes, realizar una financiación en tiempo oportuno, renovar las estrategias financieras, tomar en consideración los niveles de desarrollo y lograr la participación de otras organizaciones internacionales, además de la OIT, en este movimiento mundial.

El Sr. Heil manifiesta su acuerdo con los oradores anteriores y a ello agrega el establecimiento de salarios mínimos elevados y salarios justos a través de la negociación colectiva y la concertación social, así como la inversión en los jóvenes y en su formación y educación.



La Sra. León afirma que el movimiento sindical continuará promoviendo el Acelerador mundial y la Coalición Mundial en la óptica de hacer realidad el trabajo decente, la protección social y un mundo más justo, y pone de relieve la importancia que tiene la voz de los trabajadores.

El Sr. Powell se centra en la renovación del compromiso con respecto a la movilización de los ingresos nacionales, lo cual es un aspecto central para que muchos países en desarrollo puedan financiar las políticas que forman parte de su programa de justicia social, y en la creación del entorno de políticas adecuado para que la tarificación de las emisiones de carbono cubra las necesidades de financiación adicionales que requiere la transición verde, a fin de crear incentivos para la inversión verde y la transición verde.

La moderadora clausura la mesa redonda resaltando que el elemento fundamental para lograr la justicia social, según han descrito los oradores, es la mayor colaboración entre todos los organismos multilaterales, y entre los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Por último, dice que la Coalición Mundial para la Justicia Social es necesaria con miras a crear una plataforma que permita el avance de esta colaboración.

(Se levanta la sesión a las 12.50 horas).

Jueves, 15 de junio de 2023, a las 15.10 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

El Presidente (original inglés)

Me complace declarar abierta la última sesión de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Comenzaremos con la celebración de la cuarta mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Comercio, empleo y desarrollo sostenible: promover los derechos humanos y laborales».

A tal efecto, tengo el placer de ceder de nuevo la presidencia de esta sesión a la Sra. Sharanjit Leyl, para que modere el debate de la mesa redonda.

Posteriormente, tendremos el honor de dar la bienvenida a nuestro último invitado de alto nivel, que contribuirá a nuestras deliberaciones.

Mesa redonda sobre el tema «Comercio, empleo y desarrollo sostenible: promover los derechos humanos y laborales»: Resumen

Moderadora

- Sra. Sharanjit Leyl



Composición de la mesa redonda

- Sr. Younes Sekkouri, Ministro de Inclusión Económica, Pequeñas Empresas, Empleo y Competencias, Marruecos
- Sra. Thea Lee, Subsecretaria Adjunta de Asuntos Internacionales, Estados Unidos de América
- Sr. Cas Coovadia, Director Ejecutivo, Empresarios Unidos de Sudáfrica (BUSA), Sudáfrica
- Sra. Michele O'Neil, Presidenta, Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)
- Sra. Ngozi Okonjo-Iweala, Directora General, Organización Mundial del Comercio (OMC)
- Sr. Volker Türk, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)
- Sra. Rebeca Grynspan, Secretaria General, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)
- Sra. Pamela Coke-Hamilton, Directora Ejecutiva, Centro de Comercio Internacional (ITC)

La moderadora abre el debate preguntando a los participantes en la mesa redonda acerca de los enfoques prometedores para potenciar la dimensión social del comercio, en particular mediante acuerdos de comercio e inversión que promuevan el respeto de los derechos laborales, los derechos humanos y el trabajo decente. La moderadora invita a los participantes a que reflexionen sobre lo que, en su experiencia, ha sido eficaz a ese respecto.

La Sra. Lee señala que el debate entablado entre las organizaciones internacionales presentes a fin de examinar las dimensiones sociales del comercio con los interlocutores sociales y los Gobiernos es importante y pertinente. Hace hincapié en que recurrir a mecanismos de comercio e inversión para promover el respeto de los derechos laborales, los derechos humanos y el trabajo decente significa aprovechar la capacidad del comercio para cambiar las condiciones de la competencia mundial, fomentar una prosperidad compartida con los trabajadores y crear igualdad de oportunidades, entre otras cuestiones. Su Gobierno está comprometido con una política comercial centrada en los trabajadores que potencie una igualdad hacia arriba e incluya a los interlocutores sociales en su concepción, elaboración y aplicación. La Sra. Lee pone como ejemplo el Tratado entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y el Canadá (T-MEC), que contiene las disposiciones laborales más estrictas incluidas hasta la fecha en un acuerdo comercial, a saber, todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, medidas de protección de los migrantes y compromisos conjuntos para combatir la importación de productos fabricados en condiciones de trabajo forzoso. El mecanismo de solución de diferencias del acuerdo ha demostrado su eficacia al haber permitido llevar a cabo intervenciones específicas a nivel de fábrica para responder a presuntas violaciones de los derechos de los trabajadores. La oradora elogia la colaboración y el compromiso del Gobierno de México en esa esfera, lo que demuestra que el capítulo relativo al trabajo del acuerdo comercial podía ser un propulsor de la rendición de cuentas y la transparencia.

La Sra. O'Neil observa que no es posible hablar de los enfoques prometedores del comercio y la justicia social sin tener en cuenta aquellos enfoques que han dado resultados insatisfactorios. Sostiene que algunos acuerdos comerciales han provocado que, en su país, miles de trabajadores pierdan el empleo o pasen de la economía formal a la economía



informal, con la consiguiente reducción de derechos laborales y requisitos básicos de seguridad. Menciona la tragedia del edificio Rana Plaza como un ejemplo de las consecuencias que acarrea la competitividad basada exclusivamente en salarios bajos. La oradora insiste en que es evidente que se necesitan nuevas normas de comercio basadas en la justicia y la equidad, que sirvan para frenar la igualación a la baja y beneficien a la población, los trabajadores y las comunidades. Como ejemplo positivo, menciona la reciente decisión de política que ha adoptado Australia de dejar de incluir mecanismos de solución de diferencias entre los inversores y el Estado en los nuevos acuerdos comerciales. Esos mecanismos han sido utilizados por las empresas para socavar las políticas gubernamentales, por ejemplo, en la esfera de la salud pública.

El Sr. Türk observa que, con demasiada frecuencia, se separan las cuestiones económicas y sociales de las cuestiones de derechos humanos. Y, también a menudo, se olvida que el movimiento en favor de los derechos humanos tiene su origen en el movimiento obrero. Cita los artículos 22 a 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los que se describen claramente los derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos varios derechos relacionados con el trabajo que están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Dice que, según su experiencia, los intentos por atraer y mantener inversiones han dado lugar a situaciones con ventajas y desventajas, como el arrinconamiento de los derechos humanos, pero añade que los derechos humanos se han de tener en cuenta en la política económica y en la concepción de los acuerdos comerciales y de inversión. Señala dos cuestiones centrales al respecto, a saber, la inclusividad —teniendo en cuenta los posibles efectos de las decisiones económicas, en especial en los grupos vulnerables— y la rendición de cuentas por parte tanto de los Estados como de las empresas. El organismo a cuyo frente se encuentra el Sr. Türk trabaja en el concepto de «economía de los derechos humanos», que incluirá el examen de las decisiones de inversión y comercio desde una perspectiva de diligencia debida en materia de derechos humanos. El Sr. Türk sugiere que, en algunos casos, ese examen podría dar lugar a una renegociación de los acuerdos existentes con el fin de promover mejor una distribución más equitativa de la riqueza.

La moderadora recuerda que muchos grupos desfavorecidos, entre ellos las mujeres, suelen trabajar en la economía informal o en las pequeñas y medianas empresas (pymes), las cuales también se enfrentan a muchas dificultades en lo referente a la competitividad y el acceso a los mercados. Pide a los integrantes de la mesa redonda que expongan sus opiniones sobre esta cuestión.

La Sra. Okonjo-Iweala recuerda que, en el preámbulo del Acuerdo de Marrakech por el que se establece la Organización Mundial del Comercio (OMC), se dispone que el propósito de la OMC es elevar los niveles de vida, crear empleo y apoyar un desarrollo sostenible, todo lo cual guarda relación con el trabajo y las personas. Con el transcurso del tiempo, muchos han olvidado ese propósito fundacional, que la oradora desea devolver a la organización. En su opinión, el sistema multilateral de comercio ha cumplido, en líneas generales, lo que prometió, por ejemplo, al haber sacado a 1 000 millones de personas de la pobreza. Además, siempre ha estado claro que el comercio generará ganadores y perdedores. Por ese motivo, se espera que los acuerdos comerciales vayan acompañados de políticas activas del mercado de trabajo y otras políticas sociales que garanticen que no se deja atrás a los trabajadores. En la mayoría de los casos, no ha sido así, y el gasto social sigue siendo muy reducido. No obstante, culpar de todo ello al comercio, en lugar de a la falta de las políticas necesarias, no es una respuesta idónea; se deberían haber subsanado esas deficiencias en materia de políticas hace mucho tiempo. Urge remediarlo en beneficio de quienes se ven excluidos, como las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), que representan el 95 por ciento del empleo a



escala mundial. La oradora afirma que la digitalización y la restructuración de las cadenas de suministro brindan una oportunidad para atraer cadenas de suministro a las regiones y los países que se quedaron atrás en la primera ola de la globalización (lo que la OMC suele denominar «la reglobalización») y abordar los obstáculos que suponen los costos comerciales. Para ello, el comercio digital necesita normas claras que le sirvan de base o, de lo contrario, las mipymes seguirán sin ser competitivas.

El Sr. Sekkouri afirma que sigue siendo necesario que las organizaciones multilaterales adopten medidas para llevar los límites dentro de los que se inscribe su labor más allá de la esfera técnica y normativa y abarcar la esfera política. Reconoce que los Gobiernos a menudo han tenido dificultades para formular políticas que permitan alcanzar un equilibrio entre las demandas de la sociedad y las demandas del mercado. Dice que, en su país, las pymes concentran más del 75 por ciento del total de la fuerza de trabajo. Señala los siguientes tres retos y necesidades en materia de reformas: en primer lugar, la digitalización y sus costos, en particular la distribución de esos costos entre los Gobiernos y las empresas; en segundo lugar, las competencias, habida cuenta de que las pymes solo disponen de recursos limitados para invertir en la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias de la fuerza de trabajo; y, en tercer lugar, la necesidad de vincular a las pymes con empresas de mayor tamaño a través del comercio. Por último, el orador subraya la importancia que revisten el diálogo social y la negociación colectiva.

El Sr. Coovadia reflexiona sobre cuestiones más generales y hace hincapié en que una serie de transiciones recientes, relacionadas con la pandemia de COVID-19, la inteligencia artificial y la digitalización, ha dado lugar a la necesidad urgente de que las empresas de su país analicen la sostenibilidad a largo plazo, lo que debería incluir los derechos humanos y alentar una relación constructiva entre el capital y los trabajadores, de modo que colaboren entre sí para que las empresas y las sociedades crezcan. Afirma que el comercio no se reduce a la circulación de bienes y servicios, sino que también incluye la circulación de personas y, por consiguiente, la cuestión de los derechos humanos debe constituir un elemento fundamental. Con respecto a las pymes, el Sr. Coovadia señala la necesidad de que los Gobiernos velen por que haya un entorno normativo, en particular políticas de mercado de trabajo, que promueva el crecimiento de las pymes y les permita la contratación y retención de trabajadores. Insta a las corporaciones a que velen por que existan vínculos entre sus cadenas de suministro y las pymes, y a que inviertan en el perfeccionamiento y desarrollo de las competencias de las pymes.

La Sra. Coke-Hamilton coincide con los oradores anteriores en lo mucho que ha evolucionado el debate sobre el comercio y los trabajadores. Señala que el comercio siempre ha sido un nexo y nunca ha sido incompatible con el desarrollo ni con los derechos humanos. La dificultad se plantea cuando se considera que las normas de comercio prevalecen sobre el desarrollo, a pesar de que el comercio deba estar al servicio de los derechos humanos. Al referirse a las pymes, que son las empresas en que es más probable que tenga lugar la inclusión de personas pertenecientes a grupos marginados, como las mujeres, la oradora observa que la digitalización representa el mayor cambio que están experimentando. Describe la labor que lleva a cabo su organismo con el fin de ayudar a las empresas a introducirse en el mundo digital para ser competitivas, acceder a los mercados y formar parte de las cadenas de suministro regionales, y señala el reto que plantea la asequibilidad. Por último, hace referencia a la transición verde y a la función que le corresponde desempeñar a la comunidad internacional en la prestación de apoyo a las empresas para que estas puedan cumplir los requisitos conexos.



La moderadora se dirige a la Sra. Grynspan y le pregunta hasta qué punto es esencial contar con calificaciones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) para alcanzar la justicia social.

La Sra. Grynspan afirma, en primer lugar, que coincide con los oradores anteriores en que el comercio debe formar parte de toda estrategia de desarrollo, al igual que las políticas activas del mercado de trabajo y las políticas industriales. Observa que es importante promover un sistema comercial justo con reglas que protejan las estrategias de desarrollo respectivas de los países, en vez de imponer normas unilateralmente. En lo tocante a las calificaciones ASG, sostiene que estas han dado algunos resultados positivos, como la reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres y el aumento de la transparencia de las estructuras salariales, y podrían ser un mecanismo con el que modificar los patrones de conducta del sector privado. La oradora señala que las calificaciones ASG deben ser veraces y medirse adecuadamente, y añade que unos requisitos ASG excesivamente complejos podrían resultar problemáticos para las pymes. Se plantea otra dificultad al aplicar los criterios ASG en las decisiones de financiación, puesto que dicha aplicación podría afectar negativamente a los países en desarrollo. En su opinión, es necesario dotar de capacidad a los países en desarrollo para que puedan cumplir los requisitos ASG pertinentes.

La moderadora pide a los participantes de la mesa redonda que profundicen en las principales oportunidades y dificultades que plantean las transformaciones del comercio y del mundo del trabajo, así como en la función que el comercio inclusivo puede desempeñar con miras a promover el desarrollo sostenible.

La Sra. Okonjo-Iweala menciona varias dificultades en vista de las múltiples crisis actuales, entre ellas las vulnerabilidades de las cadenas de suministro y la guerra en Ucrania. Se refiere a la necesidad de desconcentrar y diversificar las cadenas de suministro, señalando a ese respecto la oportunidad de fomentar la resiliencia mediante la integración de países que previamente han estado excluidos de las cadenas de suministro, y destaca las oportunidades que brindan el comercio digital y la digitalización, especialmente para las mujeres, los jóvenes y las mipymes. Se podrían aprovechar los servicios que se prestan por medios digitales para aumentar la inclusividad, en particular colmando la brecha digital.

El Sr. Türk afirma que el comercio, si se inscribe en un enfoque de la economía centrado en las personas y se combina con los derechos humanos, puede ser un potente instrumento de transformación. Explica que esa concepción trasciende el paradigma actual y entraña un cuestionamiento de la actual arquitectura financiera internacional. Hace hincapié en los retos en materia de gasto social a que se enfrentan los países en desarrollo como consecuencia del reembolso de la deuda. Los documentos fundacionales del sistema de las Naciones Unidas pueden servir de fundamento para reorientar el marco multilateral actual.

La moderadora plantea la cuestión de cuál es el papel del diálogo social a la hora de asegurar que todos los miembros de la sociedad puedan beneficiarse del comercio y la inversión internacionales.

El Sr. Sekkouri sugiere que se debería redefinir el diálogo social en función de los nuevos retos que afronta el mundo. Es necesario que los interlocutores tripartitos lleguen a un acuerdo sobre lo que está en juego en el diálogo social y no se limiten a una dinámica de negociación estricta. En su país, el Gobierno ha firmado un nuevo acuerdo con los trabajadores y los empleadores después de haber conceptualizado el diálogo social como un esfuerzo nacional común, estructurado en torno a experiencias cercanas vividas, con el fin de abordar cuestiones concretas y resolver conflictos sociales. El acuerdo ha ayudado a determinar las



prioridades en materia de reformas a las que se dedicarán recursos, a saber, las reformas de los sistemas educativo y de salud.

La Sra. Lee afirma el compromiso de su Gobierno con el sistema de comercio multilateral, a pesar de los logros que su Gobierno observa en la esfera bilateral. El proceso del diálogo social no solo es importante para el establecimiento de políticas que permitan un crecimiento inclusivo y equitativo, sino también para la aplicación de esas políticas. La oradora pone el ejemplo de Honduras, que ha creado una comisión tripartita encargada de examinar las cuestiones laborales y cuyas reuniones periódicas posibilitan un diálogo continuo.

La Sra. O'Neil sostiene que el comercio no es hoy en día el único factor responsable del aumento continuo de la desigualdad, aunque también contribuye a ello. Para los trabajadores y los sindicatos, el concepto de comercio justo supone crear empleos decentes y de buena calidad, combatir la desigualdad, asegurar un medio ambiente más sostenible e integrar los derechos laborales. Para que todo ello ocurra, el diálogo social es decisivo. En la OIT, se considera que el diálogo social depende de la capacidad de ejercer los derechos, en particular la capacidad de los trabajadores para usar su voz colectiva. La oradora insiste en que los sindicatos deberían tener una función clave en las negociaciones comerciales, que deberían conducirse de forma transparente.

El Sr. Coovadia señala que su país se toma muy en serio el diálogo social. Desde un punto de vista empresarial, según su experiencia, el diálogo social resulta más productivo cuando tiene objetivos concretos y plazos definidos. Hace hincapié en la necesidad de que los Gobiernos desempeñen una función en el diálogo social, escuchen y luego adopten decisiones.

La moderadora pregunta a los componentes de la mesa redonda cuál es su opinión sobre las sinergias a nivel multilateral.

La Sra. Grynspan se refiere a la necesidad de reunir a las organizaciones y asegurar su colaboración a todos los niveles, y destaca el potencial que existe para generar sinergias entre las organizaciones. Señala el debilitamiento de los sindicatos y del diálogo social como uno de los factores causantes del aumento de las desigualdades, a raíz de las asimetrías de poder. Y considera que el diálogo social y las normas de comercio son necesarios para tratar de corregir esas asimetrías.

El Sr. Türk hace hincapié en la necesidad de aunar distintos ámbitos de gobernanza, como las políticas económicas, las políticas comerciales y los movimientos sociales, con los derechos humanos como eje transversal de todos esos ámbitos. Dice que confía en mantener un diálogo estratégico con la OIT a ese respecto e invita a todas las organizaciones, los Estados Miembros, los interlocutores sociales y los actores de la sociedad civil a que reafirmen su compromiso con los derechos humanos.

La Sra. Coke-Hamilton explica que su organismo trabaja directamente con sus dos instituciones matrices, la OMC y la UNCTAD, en diversos temas, como la igualdad de género, y describe su importante alianza con la OIT, que incluye la reunión de datos sobre las brechas social, digital y comercial.

La Sra. Okonjo-Iweala dice que su organización colabora estrechamente con el Centro de Comercio Internacional, con el que aborda las dificultades relacionadas con la oferta que las normas de comercio no pueden resolver. Menciona la colaboración de la OMC con el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y otras organizaciones internacionales, y destaca la creación de un nuevo órgano consultivo que presta asesoramiento a la Secretaría de la OMC e incluye a representantes sindicales y de la sociedad civil entre sus miembros.



Para finalizar, **la moderada** pide a los participantes que señalen qué es lo que falta para poder lograr el diálogo social y un comercio y un crecimiento inclusivos.

La Sra. Grynspar destaca la necesidad de que haya confianza entre los países y los sectores y de intercambiar opiniones y tender puentes sin restar importancia a las diferentes perspectivas.

La Sra. Coke-Hamilton señala la necesidad de contar con enfoques ponderados y estratégicos, especialmente en lo tocante a la igualdad de género y la inclusión, y añade que falta una verdadera voluntad de integrar la igualdad de género en las políticas y leyes nacionales.

El Sr. Coovadia plantea la necesidad de abordar retos geopolíticos de mayor calado y los efectos considerables de esos retos en el comercio y el diálogo social.

La Sra. Lee destaca la necesidad de coherencia y de velar por que los derechos de los trabajadores no sean un elemento accesorio.

La Sra. O'Neil afirma que es necesario que se escuchen las voces de los trabajadores y que estos puedan participar de manera efectiva, pero señala también la necesidad de introducir cambios en las normas de comercio.

La Sra. Okonjo-Iweala apunta, a modo de resumen, que lo que falta son un foro común, confianza y paciencia.

La moderadora agradece a los componentes de la mesa redonda sus contribuciones.

Intervención de alto nivel

Sr. Correia e Silva

Primer Ministro de Cabo Verde

(original portugués)

(El orador comienza en inglés).

Quisiera agradecerles que me hayan invitado a participar en esta cumbre de alto nivel. Agradezco especialmente la pertinencia y la importancia del tema de la Cumbre, Justicia social para todos.

(El orador prosigue en portugués).

Actualmente, millones de personas en todo el mundo viven en situación de pobreza, por debajo del nivel de dignidad humana; ello justifica que se dé mayor relieve a la justicia social, a nivel de cada país y a nivel mundial. Compartimos la opinión de la OIT de que necesitamos un programa global orientado hacia la justicia social.

Los altos niveles de pobreza y desigualdad y la falta de perspectivas de futuro de millones de niños y jóvenes constituyen amenazas reales que, a nivel mundial, acentúan la inestabilidad, la migración, el populismo y el extremismo.

Cuestiones como el comercio internacional, la diversificación de las economías y los riesgos y condiciones de la financiación para el desarrollo y el sector privado, en particular en los países en desarrollo, condicionan el crecimiento económico, sobre todo en las economías menos desarrolladas, y, a su vez, la economía condiciona los objetivos de la justicia social.

Aspectos como la estabilidad, la buena gobernanza y la lucha contra la corrupción afectan al clima de confianza y al emprendimiento individual, social y económico de los ciudadanos y



las empresas. La justicia social necesita entornos políticos, económicos y sociales que favorezcan su desarrollo.

Para dar respuesta a estas cuestiones no solo hace falta un programa global centrado en la justicia social, sino también el firme compromiso de cada país de actuar sobre las variables internas que determinan la justicia social, como la estabilidad, la buena gobernanza, los bajos niveles de corrupción y la libertad económica; las políticas monetarias y fiscales, y las políticas de ingresos y precios; las políticas activas de empleo y las políticas de seguridad social y protección social, así como las políticas de acceso a la educación, la salud y los bienes básicos, como la vivienda, el agua corriente, las instalaciones sanitarias y la electricidad.

El problema de la justicia social es particularmente acusado entre los trabajadores pobres, que no ganan suficiente para satisfacer las necesidades básicas de sus familias y tener una vida digna. Lo mismo puede decirse de las personas con condiciones de trabajo precarias e ingresos precarios, en particular en el caso de los trabajadores informales en el comercio, la agricultura y la pesca, así como las personas desempleadas, en particular los jóvenes. Todas estas situaciones convergen para crear pobreza y exacerbar las desigualdades.

Por esos motivos quisiera dedicar mi mensaje de hoy a las políticas de reducción de la pobreza absoluta y eliminación de la pobreza extrema, y compartir con ustedes el enfoque adoptado por Cabo Verde.

Cabo Verde ha tomado un rumbo positivo para luchar contra la pobreza y la desigualdad. Tomando como referencia el umbral de 2,15 dólares de Estados Unidos al día, la pobreza extrema ha disminuido de 28,2 por ciento en 2015 a 14,6 por ciento en 2022. De acuerdo con los datos de 2020, la cobertura de protección social ha alcanzado al 51,4 por ciento de la población.

Nuestra ambición es alcanzar el objetivo de erradicar la pobreza extrema y reducir significativamente la pobreza absoluta de aquí a 2026. La Estrategia de reducción de la pobreza absoluta y erradicación de la pobreza extrema se basa en un enfoque de políticas integrado y coherente compuesto de: políticas de crecimiento económico sostenible, políticas activas de empleo, políticas de inclusión y protección social, políticas de igualdad de género y equidad, y políticas de cohesión territorial. Nuestro enfoque no se basa en el asistencialismo, sino en promover el empoderamiento económico y social de las familias que viven en situación de pobreza, de modo que estas personas sean autónomas y puedan salir ellas mismas de la pobreza.

Hemos implementado una serie de políticas de crecimiento económico sostenible para aumentar las oportunidades de trabajo decente en un entorno de baja inflación (sin tomar en consideración, por supuesto, la actual crisis inflacionista mundial provocada por la guerra de Ucrania).

Hemos implementado políticas activas de empleo orientadas al empoderamiento, en particular de los jóvenes y de las mujeres, mediante diversas medidas como la facilitación del acceso de todas las personas a la formación profesional y la certificación de las ocupaciones, el emprendimiento y la inclusión productiva, y la certificación, organización y formalización de las actividades informales para aumentar los ingresos y favorecer el acceso a la seguridad social.

También hemos implementado políticas de inclusión y protección social, tales como políticas de empoderamiento social a través de la educación. Hemos universalizado la educación preescolar para los niños de 4 y 5 años, y establecido la gratuidad de la educación primaria y secundaria. Otro ejemplo es el ingreso de inclusión social para familias que viven



en situación de pobreza, como medida temporal para dotar a esas personas de ingresos hasta que puedan entrar en el mercado de trabajo. También hemos creado un sistema de pensiones no contributivas para los ciudadanos mayores que han trabajado para el Estado. Hemos garantizado la asistencia de salud, la atención médica y los medicamentos para las personas más pobres. Hemos establecido políticas de vivienda que contemplan la renovación de viviendas, el abastecimiento de agua y el saneamiento, y la subvención al consumo de agua y energía mediante tarifas sociales. Somos plenamente conscientes de que muchos hogares están sumidos en la pobreza.

Nuestras políticas sobre igualdad de género y equidad sirven para salvar la brecha de oportunidades entre las mujeres y los hombres y mejorar el desempeño del capital humano.

También tenemos políticas de cohesión territorial que tienen por finalidad luchar contra las asimetrías económicas y sociales entre las regiones y crear oportunidades para el desarrollo de todas las regiones del país.

Hemos creado un registro social único de modo que las políticas sociales sobre ingresos, inclusión productiva, educación, salud, cuidados y vivienda se basen en normas e indicadores centrados en las familias más pobres e indexados en función de los objetivos de reducción de la pobreza absoluta y erradicación de la pobreza extrema. A través de estas políticas, pretendemos reducir la pobreza absoluta y erradicar la pobreza extrema de aquí a 2026, contribuyendo así a una mayor justicia social.

Una vez más, quisiera afirmar mi convicción de que la eliminación de la pobreza extrema y la reducción de la pobreza absoluta y las desigualdades están a nuestro alcance. Esto tendrá un impacto positivo en la dignidad humana, la seguridad, la productividad de la economía, la libertad y la democracia. La cooperación para el desarrollo y las condiciones de financiación para los países menos desarrollados, ya sea en el sector público o en el sector privado, son fundamentales a fin de complementar los esfuerzos nacionales e impulsar las transformaciones necesarias que permitan lograr una mayor justicia social para todos.



Clausura de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

El Presidente (original inglés)

Llegamos así al final de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de este año. Antes de concluir, me gustaría dar la palabra al Director General de la OIT, quien desea formular algunas observaciones finales.

Sr. Hounqbo Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia (original francés)

Permítanme agradecerles sinceramente los mensajes tan inspiradores, las prioridades y la visión que ustedes compartieron durante esta cumbre. Sus contribuciones han sido, y por cierto, siguen siendo esenciales para modelar nuestra comprensión colectiva de las cuestiones vinculadas a la justicia social y, sobre todo, para definir la vía que deberemos seguir en las semanas y los meses venideros.

Aunque han sido muchas las cuestiones y reflexiones que se han planteado, y sin afán de juzgar, deseo referirme nuevamente a unos aspectos en particular.

En primer lugar, el hecho de situar la justicia social en el centro de nuestra agenda nos permitirá responder a las legítimas expectativas de las poblaciones y reforzaremos nuestro compromiso en aras de un orden mundial más equitativo e inclusivo. Así parece haberse desprendido tanto de las intervenciones de los jefes de Estado y de Gobierno como de las mesas redondas.

El aumento de las desigualdades, la persistencia de la pobreza, la informalidad y la disparidad de oportunidades son, en verdad, unos retos complejos que exigen una solidaridad renovada, amén de una acción concertada y coordinada de toda la comunidad internacional. Además, creo que mi colega Winnie Byanyima, Directora Ejecutiva del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, ilustró perfectamente esta necesidad cuando intervino en una de las mesas redondas. El acceso a las oportunidades no es posible sin la firme ambición de propiciar la educación, la formación, incluida por supuesto la de carácter permanente, y el desarrollo de competencias, especialmente en beneficio de las mujeres, los jóvenes y las poblaciones más vulnerables. Así lo subrayaron también todos los participantes en la mesa redonda de ayer por la tarde, con dos ejemplos muy elocuentes que, si mal no recuerdo, expuso la representante de los empleadores, Sra. Sonya Janahi, de la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

El segundo aspecto que deseo recalcar, aunque quizás me repita inútilmente, es que debemos actuar todos juntos y de manera coherente, buscando nuestras complementariedades. Los problemas sociales y económicos a que nos enfrentamos afrontar están interconectados y trascienden las fronteras nacionales. Es por tanto esencial que reforcemos nuestra cooperación y nuestra coordinación para maximizar el impacto de las diversas acciones emprendidas y que debemos emprender.

En la mesa redonda de esta mañana se citó a menudo como ejemplo el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, firmemente propugnado por varios representantes gubernamentales, entre ellos, el Sr. Heil, Ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, y la Sra. Tanzila Narbaeva, Presidenta del Senado de Uzbekistán, quienes se volvieron a referirse a este aspecto de manera harto conmovedora.

Mi tercera reflexión es que es capital estructurar nuestra acción. Debemos abogar por esta causa todos juntos, en los planos nacional, regional y mundial. Esta necesidad, que la mesa redonda recién concluida puso especialmente de manifiesto, se ubica en la intersección de las agendas del comercio, las agendas del empleo y el acceso a los derechos en pos de un desarrollo inclusivo, duradero y justo. También fue sumamente interesante tomar muy en cuenta la intervención liminar de la Sra. Ngozi Okonjo-Iweala, Directora General de la Organización Mundial del Comercio.

También me parece bueno constatar que el diálogo social se manifiesta no solo como nuestra marca de fábrica colectiva, sino también como una garantía de buen éxito en todo momento, en todas partes y, lo que es más importante, en relación con todos los temas. Es verdad que tranquiliza saber, y lo contrario habría sido casi la peor de las noticias, que la mayoría de los actores han reiterado precisamente la importancia del diálogo social en todo lo que emprendamos para impulsar la causa de la justicia social. Naturalmente, y como cabía esperar, el representante de los trabajadores, el Sr. Plamen Dimitrov, ha vuelto a remarcar este aspecto de manera bastante concreta.

En conclusión, permítanme expresarles toda mi gratitud por su participación. Estos dos días han sido, no me atreveré a decir que largos, pero sí bastante intensos, y que se aprecia muy sinceramente la presencia siempre asidua de todas y todos ustedes. A partir de finales de julio, dentro de un mes y medio, la Oficina celebrará una nueva consulta tripartita. Asimismo,



organizaremos sesiones de trabajo con los colegas de los organismos del sistema de las Naciones Unidas y las instituciones de Bretton Woods para empezar a balizar el camino, a exponer las temáticas en las que vamos a hacer hincapié, además de la causa que todos defendemos. Sé que puedo contar con ustedes para mantener la dinámica de una búsqueda que no hace más que empezar. Para ello deberemos presentar un documento y un informe al Consejo de Administración en su reunión de noviembre próximo, a fin de exponerle las diversas temáticas que pretendemos abordar, y ello en cumplimiento del presupuesto que ayer se aprobó.

El Presidente (original inglés)

Muchas gracias, Sr. Houngho, por sus observaciones sobre lo que ha sido una Cumbre sumamente enriquecedora e inspiradora. Asimismo, deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a todos los distinguidos representantes de los tres grupos de mandantes, que han compartido sus preocupaciones y aspiraciones, además de sus ideas sobre la forma de alcanzar mayor justicia social en un mundo afectado por múltiples crisis. Ha sido un privilegio asistir a esos intercambios de opiniones. Las opiniones expresadas durante esta cumbre a buen seguro nos guiarán en nuestros esfuerzos colectivos por construir un mundo del trabajo con trabajo decente y justicia social para todos. Declaro concluida la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de 2023 sobre la justicia social para todos.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).





► Actas

8C

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

Fecha: 12 de junio de 2023

Sesión plenaria: Clausura de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Firma de los instrumentos adoptados por la Conferencia en su 111.ª reunión.....	3
Declaraciones de clausura	3



Viernes, 16 de junio de 2023, a las 16.45 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Firma de los instrumentos adoptados por la Conferencia en su 111.ª reunión

El Presidente
(original inglés)

En su 111.ª reunión, la Conferencia ha adoptado el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), la Recomendación sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 207) y la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208). Invito al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia, el Sr. Hounghbo, a que me acompañe a la mesa para que firmemos juntos los instrumentos adoptados.

(El Presidente y el Director General de la OIT firman los tres instrumentos).

Declaraciones de clausura

El Presidente
(original inglés)

La Conferencia ha culminado su labor y alcanzado sus objetivos. Ha llegado el momento de proceder a la ceremonia de clausura. Antes de finalizar, les invito a que disfruten de un vídeo en el que se destacan algunos de los momentos más memorables de la presente reunión de nuestra Conferencia.

(Se proyecta un vídeo).

Voy a pedir a cada uno de mis colegas de la Mesa que pronuncien sus discursos de clausura ante esta asamblea. Invito en primer lugar al Vicepresidente empleador de la Conferencia a que tome la palabra.

Sr. Munthe
Vicepresidente empleador de la Conferencia
(original inglés)

Ha sido un gran honor para mí ocupar el cargo de Vicepresidente empleador de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. A lo largo de estas dos semanas, hemos mantenido debates fructíferos, hemos compartido puntos de vista y hemos colaborado para configurar el futuro del trabajo y promover la justicia social. Agradezco esta oportunidad para reflexionar sobre algunos de nuestros logros comunes.

En primer lugar, quisiera reconocer que, a lo largo de esta reunión de la Conferencia, hemos sido testigos del poder transformador del tripartismo. La colaboración tripartita ha producido algunos resultados reseñables. El Grupo de los Empleadores acoge con especial satisfacción estos resultados. Permítanme compartir con ustedes nuestra valoración.

La Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) —que ha sido adoptada por la Conferencia de manera casi unánime, como hemos sabido esta mañana— es un importante logro en la labor normativa de la OIT. Los resultados obtenidos en la Comisión Normativa deberían ser una fuente de inspiración para todos los interlocutores sociales. En



primer lugar, la adopción sin trabas y la excelente colaboración entre los interlocutores sociales y durante la discusión deben establecer una pauta para las negociaciones futuras en la OIT. En segundo lugar, este instrumento beneficiará a los jóvenes de hoy y a las generaciones futuras, ya que refleja la visión de los interlocutores sociales a fin de asegurar que los aprendices tengan oportunidades de prosperar en sus trayectorias profesionales. En la Recomendación se señala la importancia de trabajar conjuntamente de manera constructiva para promover una cultura de aprendizaje permanente, incrementar la sensibilización y el atractivo de los aprendizajes entre los empleadores y los aprendices, y corregir la percepción de que los aprendizajes son formas menos valiosas y beneficiosas de desarrollar competencias y habilidades. Mediante esta recomendación, los mandantes han reconocido que los aprendizajes son una inversión en las personas jóvenes. También han convenido en que los sistemas de aprendizaje de calidad deberían convertirse en una parte integral de mercados de trabajo prósperos. Por último, los mandantes han respaldado la idea de que los sistemas de aprendizaje de calidad requieren una participación eficaz de los distintos estratos de la sociedad —desde las instituciones gubernamentales y los educadores hasta las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los intermediarios— en la realización de aprendizajes de calidad. La OIT tendrá ahora la responsabilidad conjunta de asegurarse de que esta recomendación proporcione los fundamentos para adaptar y desarrollar las normas de calidad a nivel nacional y regional.

En cuanto a la Comisión de Aplicación de Normas, una vez más las deliberaciones se llevaron a cabo con un espíritu constructivo. La Comisión culminó de forma satisfactoria su examen del Informe General, el Estudio General sobre seis instrumentos en materia de igualdad de género y no discriminación, los casos de incumplimiento grave de envío de memorias y los 24 casos individuales. El Grupo de los Empleadores reiteró la necesidad de que las empresas sostenibles sean más visibles en la promoción y el control del cumplimiento de las normas de la OIT, y su convencimiento de que la ratificación solo debería tener lugar una vez que esté claro que se puede garantizar la correcta aplicación, idealmente de una manera que concilie las necesidades de todos los mandantes tripartitos, incluidos los empleadores. El Grupo de los Empleadores también instó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a que respete plenamente los términos de los convenios y no cree obligaciones más allá de lo pretendido y acordado por los mandantes tripartitos, en particular sobre el derecho de negociación colectiva establecido en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y sobre la cuestión del derecho de huelga en el contexto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El Grupo de los Empleadores exhortó a la Comisión de Expertos, así como a la Oficina, como parte integrante clave del órgano de control de las normas de la OIT, a que tiendan puentes para hallar soluciones basadas en el consenso, en lugar de seguir haciendo lo que han hecho hasta ahora.

Me gustaría destacar especialmente la discusión mantenida en la Comisión de Aplicación de Normas sobre los dos casos de doble nota a pie de página de Nicaragua relativos al Convenio núm. 87 y al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Con respecto al Convenio núm. 87, la Comisión examinó el persistente clima de intimidación y acoso y el arresto y detención de dirigentes empleadores, así como la cancelación de la personalidad jurídica de la organización de empleadores más representativa, a saber, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), y sus 18 afiliados. Esta mañana, la Sra. Tanya Samuelsen se refirió igualmente a ello cuando presentó el informe de la Comisión de Verificación de Poderes; y el Sr. Paul Mackay también abordó en profundidad esta cuestión cuando hoy presentó su informe sobre la labor de la Comisión de Aplicación de Normas. El Grupo de los Empleadores está profundamente preocupado por la ausencia de todo progreso



o cooperación por parte del Gobierno desde el año pasado; y recalca el imperativo de que los representantes de los trabajadores y de los empleadores sean libremente elegidos y estén representados en pie de igualdad, tal como se establece en el Convenio. Asimismo, instamos al Gobierno a que anule de inmediato la revocación de la personalidad jurídica del COSEP y de las otras 18 organizaciones de empleadores y devuelva todos los bienes que les fueron confiscados. En sus conclusiones, la Comisión de Aplicación de Normas insta al Gobierno, en los términos más enérgicos posibles, a que cese de inmediato todos los actos de violencia, las amenazas y toda otra forma de agresión contra individuos u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales o de organizaciones de empleadores.

Con respecto al Convenio núm. 111, la Comisión de Aplicación de Normas examinó por primera vez la grave situación de discriminación política en el país. El Grupo de los Empleadores deploró el recrudecimiento de la represión y persecución contra los opositores políticos. En sus conclusiones, la Comisión instó al Gobierno a que adopte medidas de inmediato para poner fin al clima de violencia, inseguridad e intimidación en el país y para proporcionar una protección adecuada en caso de discriminación por motivos de opinión política. La situación en Nicaragua es grave. Instamos al Gobierno a que dé seguimiento de inmediato a las conclusiones adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas. Todos acabamos de oír que un delegado empleador de Colombia, en nombre de 11 empleadores, está presentando por este motivo en la presente reunión de la Conferencia una queja con arreglo al artículo 26 de la Constitución, por incumplimiento de las obligaciones de Nicaragua en virtud de los Convenios núms. 87, 98 y 111 y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). A la luz de esta información, queremos subrayar la gravedad y urgencia de esta cuestión y señalarla a la atención de los Miembros de la OIT en el Consejo de Administración.

Con respecto a la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa, sus deliberaciones fueron cruciales por muchas razones, pero, sobre todo, para aportar una mayor claridad sobre un concepto ampliamente utilizado, pero cuyo alcance no se comprendía plenamente. En ocasiones fue una discusión difícil y compleja, lo que ilustra la importancia que todos los mandantes otorgan a esta cuestión. Sin embargo, el espíritu de consenso prevaleció y la pericia de todos los participantes permitió alcanzar un compromiso. El Grupo de los Empleadores constata con agrado que, en los resultados de esta discusión, la transición justa y el desarrollo sostenible no se limitan únicamente a los aspectos ecológicos. Por el contrario, se aborda la complejidad de esta cuestión en un texto equilibrado y coherente que abarca múltiples elementos y prioridades. El Grupo de los Empleadores encomia a la Comisión por incluir el papel único y particular del sector privado a fin de facilitar una transición justa. No puede haber transición sin el sector privado y sin su función primordial en la creación de empleo, el crecimiento sostenible y la innovación, especialmente en el ámbito de la sostenibilidad y la transformación de los sectores económicos.

La Comisión también destacó la importancia de establecer políticas sobre el cambio climático equilibradas, coherentes y proporcionadas, que eviten la destrucción no deseada e innecesaria de trabajo decente y que, en cambio, permitan avanzar eficazmente hacia la consecución del objetivo de la propia transición justa. Las conclusiones adoptadas están orientadas a la acción y reconocen la importancia de desarrollar el marco de competencias y prestar apoyo a las pequeñas y medianas empresas, así como el papel central de los Gobiernos para facilitar la adaptación y respuesta de los mercados de trabajo y la importancia de una colaboración más estrecha sobre políticas con el sector privado. Las conclusiones adoptadas también contribuyen a que la OIT tome la iniciativa, fortalezca la capacidad de los mandantes y aporte investigaciones y conocimientos pertinentes que ayuden a los interlocutores sociales.



Además, aseguran el liderazgo de la Organización como única voz tripartita en los debates multilaterales e internacionales.

Por último, abordaré la labor de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores, que es un elemento central del mandato de la OIT. En esta reunión de la Conferencia, en la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores se destacaron los notables progresos realizados desde la anterior discusión sobre esta cuestión en 2015, las conclusiones y los conocimientos, los importantes esfuerzos desplegados por la OIT y las medidas adoptadas por los mandantes para aprovechar los logros y las enseñanzas extraídas. En las conclusiones se reafirmó acertadamente el papel clave que desempeñan las empresas sostenibles, sin el cual no se puede lograr la protección de los trabajadores. Mi distinguido colega del Grupo de los Empleadores, Sr. Flemming Dreesen, lo destacó esta mañana en su intervención. En las conclusiones también se reafirmó la continua centralidad de la relación de trabajo como principal puerta de acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social. Por último, en las conclusiones se subraya la importancia de abordar las causas profundas de la exclusión de la protección de los trabajadores, en particular la informalidad y la gobernanza deficiente. Estos siguen siendo obstáculos importantes para la consecución de una protección inclusiva, adecuada y eficaz de los trabajadores.

Permítanme también decir unas palabras sobre lo que ha sucedido en esta sala, donde he pasado gran parte de estas dos últimas semanas. En la plenaria, primero escuchamos un debate sobre la Memoria del Director General, seguido por la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo en estos dos últimos días, en la que intervinieron invitados de alto nivel y se celebraron varias mesas redondas. Me limitaré a señalar que la discusión fue enriquecedora y de amplio alcance y que se abordaron muchas cuestiones, todas ellas en torno a la justicia social.

Me gustaría concluir con unas observaciones sobre los sucesos relacionados con la Comisión de Cuestiones Financieras. Como miembros del Grupo de los Empleadores, somos observadores en esa comisión, donde solo pueden participar los Gobiernos. Nos entristeció ver la profunda división entre Gobiernos y las reñidas votaciones sobre el Programa y Presupuesto, que pusieron en peligro el futuro mismo de la OIT, el futuro mismo de la Conferencia y el futuro mismo de este foro de diálogo social tripartito. Finalmente, los Gobiernos decidieron adoptar un enfoque beneficioso para todos, que propició un acuerdo en la Comisión de Cuestiones Financieras. Nos alivia, por supuesto, que la Conferencia haya adoptado en última instancia el Programa y Presupuesto para 2024-2025. De aquí en adelante, el Grupo de los Empleadores está dispuesto a participar en discusiones que la Oficina pueda convocar tras esta reunión de la Conferencia a fin de reunir a los interlocutores sociales y extraer enseñanzas de esta aguda crisis con objeto de prevenir nuevas dificultades. De cara al futuro, reafirmamos que el diálogo social tripartito es la piedra angular de la OIT; el diálogo entraña la responsabilidad de escuchar y comprender al otro y respetar que se puedan expresar distintos puntos de vista. Esperamos que, en el futuro, la búsqueda de un terreno de entendimiento y un espíritu de consenso prevalezcan, para que la Coalición Mundial para la Justicia Social pueda cumplir su promesa como iniciativa emblemática del Director General de la OIT.

Para concluir, el Grupo de los Empleadores desearía expresar su agradecimiento al Presidente de la Conferencia por su liderazgo; a mis colegas, los Vicepresidentes, Sra. Corina Ajder y Sr. Muhammad Zahoor Awan, por su flexibilidad e inquebrantable espíritu de colaboración; y a los Presidentes de las distintas comisiones por su gestión tranquila y estable. Asimismo, nos gustaría dar las gracias a los Presidentes y Vicepresidentes del Grupo Gubernamental, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. El éxito de



esta reunión de la Conferencia también se debe a la dirección y al personal de la OIT, a los servicios de conferencias, a los intérpretes y a todos los que han participado en los preparativos y en el desarrollo de esta intensa reunión de dos semanas. El éxito de la Conferencia ahora depende de la dedicación colectiva de todos los participantes —de todos y cada uno de nosotros— y de la responsabilidad de la OIT a fin de dar seguimiento a sus resultados. Juntos, tenemos que partir de los fundamentos que hemos establecido aquí y construir un futuro que se caracterice por el respeto de la justicia social y un futuro de trabajo decente para todos.

Sr. Awan

Vicepresidente trabajador de la Conferencia

(original inglés)

Al término de cuarenta años de activismo sindical, ha sido para mí un privilegio ser elegido Vicepresidente de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Hemos tenido debates difíciles sobre la fuente misma de esta Organización: el programa y presupuesto. Nos tranquiliza saber que, finalmente, el presupuesto ha sido aprobado por amplia mayoría, lo cual permitirá a la Organización llevar a cabo su misión de justicia social en todo el mundo. Ahora bien, reiteramos nuestra objeción a que en el seno de la Comisión de Cuestiones Financieras se celebren debates políticos, pues no es ese su mandato y las decisiones políticas no deberían tomarse sin la participación de los interlocutores sociales.

Me referiré rápidamente a los resultados positivos que juntos logramos en otras comisiones. La Comisión de Asuntos Generales ha adoptado unas cuantas decisiones importantes. La resolución relativa a las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo formaliza el reconocimiento del español como una de las versiones lingüísticas auténticas de la Conferencia. Esta es una noticia excelente que esperábamos desde antiguo.

Mediante un diálogo social sólido y constructivo, todos convinimos en la derogación y el retiro de los instrumentos marítimos sobre seguridad y salud considerados. Es verdad que los marinos están actualmente mejor protegidos por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Exhortamos a todos los Estados Miembros a que den prioridad a la ratificación y aplicación del MLC, 2006, a fin de evitar que los marinos queden desprotegidos. A este respecto, felicitamos al Gobierno de Madagascar por haber ratificado el MLC, 2006, durante la presente reunión de la Conferencia.

Del mismo modo, la elevación al rango de norma fundamental del trabajo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) hace necesario intensificar los esfuerzos para promover una ratificación pronta y más generalizada. Reiteramos nuestro llamamiento para que se ratifiquen sin demora los convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, así como el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), adoptado en la presente reunión de la Conferencia como prioridad de ámbito mundial; se prestará mayor asistencia técnica a los Estados Miembros de la OIT no solo para la ratificación, sino también para una aplicación efectiva.

Nos alienta la manifestación generalizada de apoyo y solidaridad mundial en favor de nuestros colegas sindicales en Belarús. En cumplimiento de las medidas recientemente adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT todos los Estados Miembros deben intensificar ahora su empeño en reconsiderar sus relaciones con Belarús, a fin de obligar al Gobierno de ese país a poner coto a sus ataques contra los sindicatos y sindicalistas



independientes, en particular, el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús y sus dirigentes. Después de 18 años de incumplimientos de las recomendaciones de la comisión de encuesta encargada de examinar la observancia por el Gobierno de la República de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), aplaudimos la adopción de una arsenal de medidas completas destinadas a asegurar un cumplimiento efectivo el cumplimiento y animamos a todos los Estados Miembros a que, para dar efecto a la resolución, reconsideren sus relaciones con el Gobierno de Belarús en todos los planos: económico, industrial, financiero, político, científico o académico, de los negocios, la migración, el apoyo al asilo, los viajes, el turismo y demás.

La discusión general sobre una transición justa nos ha permitido situar a la OIT en el centro del debate sobre el cambio climático, tanto en el ámbito regional como nacional. Se precisan muchos más esfuerzos para lograr cambios estructurales a largo plazo en los diferentes sectores de la economía mundial a fin de reducir las emisiones y contribuir al trabajo decente, al respeto de los derechos de los trabajadores y a la justicia social. Las conclusiones de esta discusión imprimen un impulso a las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, elaboradas por la OIT en 2015, y las centran en los derechos fundamentales del trabajo y valores laborales en el trabajo, así como en la necesidad de una política y planificación industriales, tomando en consideración los límites del planeta y que el cambio climático representa un riesgo para la salud mental y física. Comparto totalmente la opinión de mi colega trabajadora de Barbados, la Sra. Toni Moore, acerca de la situación. Es verdad que los países pobres y en desarrollo son los que menos contribuyen al calentamiento global, pero también los que soportan de manera desproporcionada la peor parte de los efectos nocivos y devastadores del cambio climático. Para corregir este hecho también necesitaríamos un contrato social. Por eso es tan importante entablar con los pueblos tribales e indígenas afectados un diálogo sobre planes de transición justa.

El Grupo de los Trabajadores felicita a los colegas de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, que culminaron la negociación de una recomendación completa sobre los aprendizajes de calidad. Esta recomendación tiene por objeto promover unos programas de aprendizaje de calidad acordes con las necesidades de los aprendices, los empleadores y los Gobiernos por igual; unos programas que redunden en cumplimiento de las funciones, responsabilidades y obligaciones complementarias de todos los actores considerados. Convinimos en la necesidad de que se designe una autoridad pública competente y de garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales en todas las fases del sistema de aprendizaje, desde su concepción y desarrollo hasta su aplicación, seguimiento y evaluación. Los derechos laborales relativos al aprendizaje engloban los derechos a una retribución adecuada, a permisos y límites de tiempo de trabajo suficientes, al acceso a una protección social adecuada, a la igualdad de trato y, lo que es más importante, el derecho a afiliarse a un sindicato y a negociar convenios colectivos. Nos complace observar que existe un compromiso importante de garantizar la adopción de medidas efectivas para prevenir y eliminar toda forma de explotación, discriminación, violencia y acoso hacia los aprendices, y de proporcionar a esos efectos el acceso vías de recursos apropiados y eficaces.

También acogemos con satisfacción las conclusiones de la Comisión de la Discusión Recurrente sobre la Protección de los Trabajadores. Es bueno reafirmar nuestro compromiso con la ratificación de las normas y su aplicación efectiva como el medio principal y más eficaz para garantizar una protección más inclusiva, adecuada y efectiva de todos los trabajadores. Para que la protección de los trabajadores sea efectiva es fundamental clasificar las relaciones laborales de manera correcta y reforzar las inspecciones de trabajo, especialmente en las



situaciones laborales que impliquen una gestión algorítmica. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se propugna la protección efectiva de unos niveles de protección laboral mínimos, incluidos los salarios vitales y el número máximo de horas de trabajo. Estamos especialmente interesados en participar en la reunión tripartita de expertos en la organización y la ordenación del tiempo de trabajo en la actual economía digital, pues los horarios de trabajo flexibles, el teletrabajo y el tiempo de trabajo en plataformas van en aumento y ello genera agotamiento y estrés.

En lo relativo a los salarios, abrigamos la firme esperanza de que, después de las conclusiones de la reunión de la Conferencia del año pasado, una nueva confirmación de este claro mandato de la OIT de asumir un papel de liderazgo en esta cuestión se traduzca en la acción requerida de la OIT y los mandantes de todo el mundo con miras a fijar salarios mínimos adecuados y elaborar e instaurar mecanismos de ajuste que permitan mantener los salarios en sintonía con el aumento de la productividad y de inflación. Este trabajo es más urgente que nunca dada la coyuntura económica actual.

Según indicó el Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas, el Sr. Hashmi, dicha comisión es el motor de la OIT. Este espacio único que favorece un debate sincero pero constructivo, en que se reta a los Gobiernos con recomendaciones específicas para que apliquen plenamente las normas internacionales del trabajo a escala nacional, es el que nos impulsa en nuestra misión común. De hecho, la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todas las personas. Acogemos favorablemente las conclusiones de la Comisión e instamos a los países a los que van dirigidas a que den prioridad a la colaboración con las diferentes misiones e iniciativas de cooperación técnica de la Oficina, a fin de poder informar pronto de los progresos realizados.

En respuesta a los debates celebrados en la plenaria, reiteramos nuestro apoyo firme a favor de la Coalición Mundial para la Justicia Social, sobre la base de la Memoria del Director General; a favor de la movilización del tripartismo para promover la justicia social, con arreglo a las normas internacionales del trabajo en todas las actividades de gobernanza mundial; a favor del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, con miras a ampliar el alcance de la Organización y la Oficina; a favor del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente y la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, con miras a la revisión de las políticas y los acuerdos comerciales en lo relativo a la concesión de niveles mínimos de protección laboral; a favor de la competencia económica mundial en el comercio y las cadenas de suministro, garantizando la coherencia de las políticas con las instituciones financieras internacionales y la Organización Mundial del Comercio mediante herramientas operativas más eficaces y claras que permitan implementar las iniciativas multilaterales y asegurar la coherencia con las normas internacionales del trabajo; a favor de la diplomacia laboral y el tripartismo, de suerte que contribuyan a los acuerdos de paz, al desarme, a la reconstrucción y a la negociación de una infraestructura de seguridad mundial común y, en definitiva, a favor de un nuevo contrato social.

También quisiera decir unas palabras sobre la explotación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Mientras prosiguen la expansión de los asentamientos y los desalojos y demoliciones, que constituyen unos obstáculos ingentes a la paz y la justicia social, me pregunto hasta qué punto se puede seguir probando la resiliencia del pueblo y los trabajadores palestinos. Les hago esta pregunta a todos ustedes. Durante la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, muchos jefes de Estado insistieron en la cuestión de la justicia social. ¿Por qué? Porque, desde los albores de la historia, los pensadores se han percatado de que ninguna sociedad humana puede perdurar si tolera la explotación de seres humanos por otros seres humanos o la aplicación de legislaciones diferentes estableciendo distinciones entre clases de



personas. Cuando se toleran tales actuaciones la sociedad se desarrolla en conflicto, y la historia nos dice que el mayor peligro para cualquier sociedad reside en las luchas internas, más que de la agresión externa. Una casa que está dividida no puede sino caer.

Cuando observamos a «los que tienen» y a «los que no tienen» en este mundo, vemos que muchos Estados Miembros de la OIT siguen cuidando más de los que tienen que de los que no tienen. Se crean zonas económicas y zonas industriales especiales, lo cual significa mayores ganancias para unos pocos, con estándares más bajos para la mayoría. ¿Dónde está la conciencia de esas multinacionales que niegan todos esos valores humanos? Porque quienes que pagan mal a sus trabajadores no sólo privan a estos trabajadores pobres de su derecho a disfrutar de la vida, sino que además golpean la base misma de la prosperidad, porque toda la producción y distribución de las riquezas sirven para el consumo. Los bajos salarios contraen el mercado y, a la postre, también la producción y la distribución. Es por tanto necesario repensar esta situación a escala nacional e internacional para determinar hasta qué punto los trabajadores de las naciones en desarrollo deberán sacrificar los derechos humanos básicos y renunciar a sus derechos sindicales y de negociación colectiva en aras de un lucro económico exclusivamente destinado a atraer cualquier inversión extranjera sin establecer como prioridad la calidad de vida de los trabajadores.

Pese al aumento espectacular de la renta mundial, hemos de ser conscientes de que una quinta parte de la población de este mundo todavía se acuesta con hambre todas las noches. Una cuarta parte aún debe soportar condiciones de vida y de trabajo abyectas, incluso peores que las que prevalecían antes del 1.º de mayo de 1886 y que llevaron a los trabajadores de la ciudad de Chicago a salir a reclamar sus derechos laborales y a realizar el mayor sacrificio con su propia vida.

Sra. Ajder

Vicepresidenta gubernamental de la Conferencia
(original inglés)

La mayoría de nosotros recordamos nuestro primer trabajo y nuestra primera nómina. También los primeros errores y la gratitud recibida por nuestros esfuerzos. En mi caso, fue en un gabinete jurídico de mi país, la República de Moldova, bajo la tutela de un excelente abogado. Allí tuve el privilegio de aprender sobre los derechos humanos, crecer profesionalmente y poder pagar mis facturas.

Con el tiempo, mi trabajo en el ámbito de los derechos humanos me ha hecho ver que para demasiadas personas en todo el mundo esa experiencia es radicalmente diferente. He entrevistado a cientos de trabajadores de la confección y la minería en Europa Oriental y sus relatos son asombrosamente parecidos. Los trabajadores se ven atrapados en la informalidad, con salarios bajos y condiciones de trabajo inseguras. A pesar de cumplir largas jornadas de trabajo, tienen dificultades para pagar las facturas y a veces incluso para poner comida en la mesa de sus familias.

En su Memoria, el Director General menciona que, en todo el mundo, 2 000 millones de personas trabajan en la economía informal. Así, uno de cada cuatro trabajadores de este planeta es invisible para el Estado, carece de toda protección y no puede aspirar a un futuro digno. Anualmente, fallecen en el mundo casi tres millones de personas a causa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que en muchos casos son totalmente evitables, lo cual equivale al número de muertes relacionadas con la COVID-19 en el momento álgido de la pandemia. Todos los días hay personas que pierden sus empleos a causa de la guerra y, cada



vez más, debido al cambio climático y los desastres naturales. Debemos poner fin a esa injusticia y está en nuestras manos hacerlo.

Cada vez es más habitual que los países se enfrenten a desafíos similares. En algunos casos, parecen cuestiones de origen interno, como el desempleo, la informalidad o la pobreza extrema, mientras que otros retos estarían motivados por acontecimientos de carácter mundial, como las desigualdades sociales que se ven intensificadas por la convergencia de múltiples crisis, el cambio climático y el aumento del costo de la vida. La práctica totalidad de los discursos pronunciados desde esta tribuna se han hecho eco de este tipo de problemas.

Pero también se han compartido aquí las posibles soluciones, algunas de carácter innovador y otras de probada eficacia. Se manifiestan en los continuos esfuerzos que dedicamos al desarrollo de competencias, el fortalecimiento de las instituciones, la creación de empleos y oportunidades para los jóvenes, la labor de inclusión de las cuestiones de género, la promoción del trabajo decente a través de acuerdos comerciales y el refuerzo de la cooperación multilateral.

Por otro lado, las soluciones también residen en valores humanos que trascienden los meros indicadores sociales y económicos. En ese sentido, resultan conmovedoras las palabras del Cardenal Pietro Parolin, Secretario de Estado de la Santa Sede, para quien «la justicia social [...] debe descansar sobre tres bases: la dignidad humana, la solidaridad y la subsidiariedad», en el entendimiento de que estamos todos interconectados y somos más fuertes cuando trabajamos de consuno en pos de un objetivo común. En ningún lugar es más evidente el valor de la solidaridad que en la OIT.

Esta mañana, en esta misma sala, he presenciado por primera vez la adopción de una nueva norma: la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad. Me he sentido profundamente conmovida al ser testigo del resultado de años de duro trabajo y enriquecedores debates entre los interlocutores sociales. Para mí, ello ha sido una nueva constatación del poder de la OIT, que reside en el diálogo y la cooperación, con paciencia y persistencia, para impulsar la justicia social.

Ese mismo espíritu de diálogo nos ha permitido alcanzar el consenso necesario para aprobar el programa y presupuesto propuesto por la OIT, lo cual permitirá a la Organización continuar su labor esencial de promoción de la justicia social en todo el mundo.

El verdadero diálogo, que emana de un sentimiento de franca amistad, permite salvar las diferencias de origen étnico, superar las fronteras y los intereses particulares y derribar los muros que nos dividen. Por definición, el auténtico diálogo está exento de violencia. Si aplicásemos esa fórmula a escala mundial, indudablemente se reduciría el número de tragedias que asolan el planeta.

Quisiera dar las gracias a la Presidenta del Consejo de Administración por haber pedido en su informe que la OIT amplíe «los esfuerzos de movilización de recursos de la OIT para Ucrania, también en el marco de próximas conferencias internacionales de donantes sobre recuperación y reconstrucción y para otros países afectados en toda la subregión de Europa Oriental y Asia Central». Es una cuestión de suma importancia.

Permítanme también expresar mi agradecimiento a la Comisión de Aplicación de Normas por la ingente labor que ha realizado para examinar 24 casos individuales relativos a la aplicación de los convenios de la OIT. En realidad, extendiendo ese agradecimiento al conjunto de las Comisiones, por los enormes esfuerzos que todas ellas han desplegado.



Esta semana, hemos conmemorado el Día Mundial contra el Trabajo Infantil en un contexto marcado por el primer aumento de esa lacra en los últimos veinte años. Retomando la rotunda argumentación del Director General, el trabajo infantil no se debe a la incompetencia o la falta de atención de los padres, sino que tiene su origen en la ausencia de justicia social. Y el antídoto para acabar con el trabajo infantil ligado a la pobreza es ofrecer trabajo decente a los adultos, de manera que estos puedan mantener a sus familias y enviar a sus hijos a la escuela y no al trabajo.

Hoy tengo el honor de dirigirme a esta sala en calidad de Vicepresidenta de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, pero no puedo ocultar los sentimientos de orgullo y gratitud que me embargan al poder representar ante todos ustedes a mi país, la República de Moldova, y tener la ocasión de mostrar al mundo entero nuestra verdadera esencia.

De hecho, una de las principales lecturas que he extraído de la Conferencia es que las naciones pequeñas atesoran un gran poder. Lejos de dejarse amilanar por las fuerzas que hoy en día ejercen su autoridad a nivel mundial, los países pequeños suelen actuar como vectores del cambio y la innovación. Por otro lado, también se podría decir que en la OIT no existen los países pequeños. Aquí todos participamos y votamos en igualdad de condiciones, y desde nuestra función en calidad de copresidentes hemos puesto nuestro mejor empeño para que todos dispusieran del mismo tiempo en esta tribuna.

Les reitero mi más profundo agradecimiento a todos ustedes, a los Presidentes, jefes de Gobierno, Ministros de Trabajo y Secretarios de Estado de los Estados Miembros; a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como al Sr. Presidente de la Conferencia, a mis estimados copresidentes y al Sr. Director General. Gracias por dejar a un lado las exigencias apremiantes de sus respectivas funciones a fin de participar en este empeño colectivo orientado a lograr un futuro más justo y equitativo para los trabajadores de todo el mundo.

Dejamos este foro con renovado ánimo y determinación y ahora no tenemos tiempo que perder para llevar a efecto todas las medidas y transformar nuestras sociedades. La justicia social no surgirá por arte de magia. Si queremos materializar un logro de tal magnitud, todos y cada uno de nosotros debemos asumir la responsabilidad que nos corresponde.

Sr. Hounghbo

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia

Llegamos al término de dos semanas extremadamente productivas, aunque intensas. Frente a unos desafíos que no tienen precedentes, esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ha mostrado la importancia decisiva del diálogo social y la diplomacia. En ocasiones nos asaltó la preocupación. A veces nos preguntamos si saldríamos adelante. Pero, determinados, buscamos un terreno de entendimiento común y hallamos soluciones, demostrando la fortaleza de nuestra forma de gobernanza tripartita, que no tiene parangón.

Deben estar ustedes orgullosos de cuanto han conseguido. Su compromiso con el mandato de la OIT, sus hábiles negociaciones y su cauta diplomacia han desembocado en la adopción de varios documentos en esta reunión.



Claro que todos estamos pensando en la adopción del programa y presupuesto. Los ocho días de intensos debates celebrados en la Comisión de Cuestiones Financieras fueron un tanto arduos, y representaron momentos difíciles de la vida de nuestra Organización. Pero veamos el vaso medio lleno. Estas dificultades no nos han impedido encontrar la solución. Ustedes, los mandantes de esta institución han superado sus divisiones y diferencias, y logrado un consenso. Hemos demostrado nuestro potencial de colaborar de manera constructiva sobre la base de la confianza mutua y la capacidad de escuchar a los demás.

Insisto nuevamente en que no cejaremos en nuestro empeño. El empeño de la OIT por cumplir nuestro mandato de combatir toda discriminación contra cualquiera y en cualquier lugar es nuestro ADN, nuestra razón de ser. También recalcaré que la OIT no impone ni impondrá jamás programas de cooperación para el desarrollo a país alguno; siempre los discutirá con los países interesados y, así, avanzamos juntos hacia su ejecución. Aplicamos un proceso colaborativo, reflejo de los cimientos del consenso que fundamentan nuestra Organización.

Según sigamos avanzando precisaremos deliberar en busca de soluciones sobre las cuestiones financieras y presupuestarias, a fin de no tener que enfrentarnos a la misma situación dentro de dos años. No queda más remedio y tengo la intención de recabar la participación del Consejo de Administración y de su Mesa para que traten esta cuestión en sus próximas reuniones.

Siguiendo esta misma dinámica de colaboración y consenso, también adoptamos una nueva norma internacional del trabajo relativa a los aprendizajes de calidad, a la que Corina acaba de referirse entusiasmada. Nunca insistiré lo bastante en la importancia de esta nueva recomendación. Corina, sentí lo mismo que tú: es la primera que veo adoptar en mi calidad de Director General y vuelvo a notar toda la potencia que late en esta Organización. Este instrumento infundirá esperanza a los millones de jóvenes de todo el mundo que no estudian, no siguen una formación y no tienen un empleo. Les ofrecerá peldaños para entrar en el mercado laboral, desde la escuela hasta el trabajo. Les garantizará el acceso a aprendizajes en condiciones laborales equitativas, al tiempo que ayudará a las empresas a brindarles la oportunidad de desarrollar competencias.

Los Estados Miembros y los interlocutores sociales podrán utilizar las disposiciones de esta recomendación con objeto de articular políticas para paliar el desempleo juvenil, facilitar las transiciones entre la escuela y el trabajo, y atender las futuras demandas de competencias por la vía del trabajo decente y de aprendizajes dignos. La adopción de esta recomendación prueba que seguimos siendo una Organización dinámica, digna de la tarea que se nos ha encomendado: la de elaborar nuevas normas para superar los graves retos del mundo del trabajo. Pero todos sabemos que la adopción solo es el primer paso. Nuestro objetivo final es pasar a la aplicación y, como Oficina, siempre estaremos disponibles y trabajaremos con todos ustedes para que esta recomendación entre lo antes posible en la fase de aplicación.

Otra cuestión clave que se ha tratado en la presente reunión es la de la crisis climática, que amenaza el bienestar, la seguridad económica y las oportunidades futuras de la población. Las discusiones celebradas en la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa fueron bastante dilatadas y, me consta, un tanto complicadas, a la medida de la magnitud y la complejidad de la acción que se necesita para fortalecer la resiliencia de los trabajadores y las empresas en aras de una transición justa. Pero el diálogo social y la cultura del consenso estuvieron nuevamente presentes y permitieron elaborar las conclusiones firmes que la Conferencia ha adoptado.



Bien sabemos, y debemos reconocer, que el mundo se enfrenta a unas desigualdades crecientes, en particular desde que surgió la pandemia de COVID-19, y también a un aumento de la informalidad. Así son los hechos y en francés decimos «les faits sont têtus». Además, el mundo experimenta transformaciones tecnológicas, todas las cuales están cambiando nuestra manera de trabajar y determinando cuándo debemos hacerlo. La resolución que ustedes acaban de adoptar sobre este tema indica el camino hacia una protección laboral más inclusiva, adecuada y eficaz para todos los trabajadores. Además, al amparo de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, atiende las necesidades y prioridades de nuestros mandantes y de las personas a las que sirven. Finalmente, sienta una base sólida para la elaboración de un plan de acción, que se discutirá en el Consejo de Administración, esperemos que en noviembre.

La Comisión de Aplicación de Normas ha logrado culminar sus labores con la adopción de conclusiones sobre todos los casos relativos a los países. Bien sé que los debates de esta comisión no siempre son fáciles, en particular para los Gobiernos, pero estas discusiones tripartitas siempre son esenciales para nuestro mecanismo de control y para fomentar la aplicación efectiva de los convenios ratificados. A este respecto, quisiera subrayar y remarcar de nuevo lo importante que es para la Oficina trabajar con los Gobiernos para mejorar la situación, y colaborar con ellos para conducirlos adonde deseamos verlos.

El mecanismo de control es la herramienta poderosa de la que disponemos para garantizar el respeto de los convenios adoptados y ratificados. Por cierto, deseo dar las gracias a los Gobiernos que depositaron instrumentos de ratificación durante la presente reunión de la Conferencia. Si no me equivoco, se han presentado 13 ratificaciones, 6 de ellas correspondientes a convenios fundamentales, 4 correspondientes al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), 1 correspondiente al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), 1 correspondiente al Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y 1 correspondiente al Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148).

Estos datos evidencian el compromiso de los Estados Miembros de la OIT de acatar las normas internacionales del trabajo y el papel esencial que la función normativa de nuestra Organización desempeña en el sistema multilateral. Celebro además que en la discusión mantenida en la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General titulado «Alcanzar la igualdad de género en el trabajo» se haya reafirmado que la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en el trabajo constituyen el núcleo del mandato de la OIT para promover y hacer realidad la justicia social y el trabajo decente.

A este respecto, he tomado nota de que tan solo un 36,5 por ciento de los 3 717 delegados titulares, suplentes y consejeros técnicos que han sido acreditados en la presente reunión de la Conferencia son mujeres, es decir, de que esta cuota es más o menos idéntica a la que se registró el año pasado. Me parece pues evidente que hemos de perseverar y esforzarnos en mejorar este porcentaje.

En la sesión plenaria ustedes expresaron su solidaridad con la población de Ucrania y nos recordaron que la justicia social, la paz y la seguridad son dos caras de la misma moneda. Reiteraron además su compromiso con los trabajadores de los territorios árabes ocupados, y apelaron a la acción y a unos esfuerzos más intensos para prestarles apoyo. Adoptaron también, en relación con Belarús, una resolución en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT en relación con el cumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En nuestros cien años de historia, esta es solamente la



segunda vez que la Organización invoca el artículo 33 de la Constitución de la OIT, destinado a lograr el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por una comisión de encuesta.

Mientras proseguimos el largo viaje que la OIT emprendió para cumplir su mandato, oímos resonar el apoyo inequívoco a favor de una Coalición Mundial para la Justicia Social, tanto en la discusión de mi Memoria en sesión plenaria como en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo. Los jefes de Estado, los ministros de trabajo y los dirigentes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores han reconocido que la Coalición Mundial es una iniciativa oportuna y esencial.

El Secretario General de las Naciones Unidas declaró textualmente lo siguiente: «[c]onsidero que esta Coalición es una fuerza crucial para ayudar a impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hacer frente a los desafíos actuales y venideros».

Aprovechemos pues este impulso. Ya no se trata de saber *si procede* poner en práctica la Coalición Mundial para la Justicia Social, sino de determinar *la manera* de hacerlo. Los pormenores de esta iniciativa se someterán, claro está, a examen y decisión del Consejo de Administración, el próximo mes de noviembre. Las ideas que ustedes aportaron en estas dos últimas semanas nos dan indicaciones claras para orientar nuestra manera de proceder, que se presentará al Consejo de Administración en noviembre próximo.

Finalmente, aprovecho esta oportunidad para dar las gracias al Presidente, el Sr. bin Samikh Al Marri, por haber dirigido nuestras labores a lo largo de las dos últimas semanas en esta fructuosa reunión de la Conferencia. Nuestro más sincero agradecimiento también a la Sra. Corina Ajder, Vicepresidenta gubernamental, en particular por habernos recibido durante la misión que realizamos a la República de Moldova. Por último, expresamos nuestra gratitud al Vicepresidente empleador, Sr. Henrik Munthe, y a la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Zahoor Awan.

Seguro que todos ustedes abundarán en mi sentido para dar también las gracias a mis colegas de la Oficina que han respaldado nuestras labores a lo largo de estas dos últimas semanas, o incluso desde hace más tiempo. La secretaría de la OIT, los intérpretes que nos ayudaron a entendernos mutuamente, los técnicos que nos mantuvieron conectados, quienes nos recibieron y nos ayudaron a encontrar nuestro camino, quienes participaron en la resolución de los problemas existentes y quienes garantizaron que el sistema de votación funcionara bien. No quiero olvidarme de nadie, pero si así fuera, ruego a los interesados acepten mis más sinceras disculpas.



Sr. bin Samikh Al Marri
Presidente de la 111.^a reunión de la Conferencia
(original inglés)

Durante las últimas dos semanas he otorgado el uso de la palabra a todos los delegados, pero nadie me ha cedido la palabra. Si me lo permiten, me concederé a mí mismo el uso de la palabra para formular las observaciones finales. Les prometo que no será un discurso extenso.

(El orador prosigue en árabe).

En primer lugar, quisiera dar las gracias a aquellos que me han encomendado orientar las labores de esta 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Mi elección para presidir las labores de la Conferencia pone de relieve el papel de Qatar y su deseo de apoyar nuestra acción conjunta y la cooperación multilateral para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Conferencia Internacional del Trabajo brinda una oportunidad y una plataforma únicas para que gobiernos e interlocutores sociales entablen un diálogo social y emprendan

una acción conjunta a fin de abordar los problemas existentes en el mundo del trabajo contemporáneo.

Gracias a los esfuerzos concertados de todos, y pese a algunas dificultades, hemos podido lograr los objetivos de nuestro ambicioso orden del día para esta reunión. Las labores de la Conferencia y de sus distintas comisiones han dado lugar a resultados significativos, cuya aplicación esperamos que apoye los esfuerzos desplegados por la Organización y sus Estados Miembros a fin de construir un mundo del trabajo mejor.

Con respecto a la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, celebramos la propuesta de texto de la recomendación resultante de la segunda discusión de la Comisión, que consagró los principios del diálogo social y logró resultados tangibles a través de negociaciones dinámicas y cooperativas y el intercambio de experiencias. La promoción de aprendizajes de calidad está cobrando cada vez más importancia, ya que estos abordan los desafíos de un mundo del trabajo en evolución mediante la adquisición de competencias, el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias de personas de todas las edades. Este nuevo proyecto de recomendación constituirá una valiosa directriz para los Estados Miembros a la hora de formular políticas y leyes eficaces que promuevan aprendizajes de calidad, y les alentará a establecer un marco reglamentario, proteger a los aprendices y promover la igualdad y la diversidad.

También agradecemos la labor de la Comisión de la Discusión General sobre una Transición Justa y los resultados de su trabajo. Tomar medidas estratégicas para impulsar una transición justa es necesario a fin de lograr la justicia social y condiciones de vida decentes, y erradicar la pobreza. Las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, elaboradas por la OIT, servirán de referencia para los responsables de la formulación de políticas y sentarán una base sólida para las medidas aplicables. Mediante su respaldo a las Directrices, la Conferencia está dotando a la Organización Internacional del Trabajo de los medios necesarios para que asuma un papel de liderazgo internacional en el sistema multilateral e impulse el programa sobre la transición justa, que facilitará la cooperación entre naciones y las sinergias, de modo que promoverá un movimiento mundial hacia un futuro más equitativo y sostenible. La discusión recurrente brindó la oportunidad de reafirmar la importancia de la protección de los trabajadores y de señalar que esta sigue siendo fundamental para el mandato de la OIT y el Programa de Trabajo Decente; también destacó el papel esencial que desempeña la protección de los trabajadores en la consecución de la igualdad de género y la justicia social y en la eliminación de las desigualdades, así como su contribución a la sostenibilidad de las empresas, a las ganancias derivadas de la productividad y al desarrollo económico.

La Comisión de Aplicación de Normas abordó 24 casos individuales, y todos ellos dieron lugar a la consiguiente adopción de conclusiones consensuadas. Además, la Comisión celebró una discusión del Estudio General titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. El resultado de esta discusión demuestra que la igualdad de género es un objetivo importante para todos los Miembros de la OIT. La lucha contra la discriminación, la facilitación de protección de la maternidad y la consideración de los trabajadores con responsabilidades familiares son fundamentales para lograr este objetivo.



En su 111.^a reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Programa y Presupuesto para 2024-2025 de la Organización. En este contexto, celebro el espíritu de cooperación y flexibilidad que caracterizó las discusiones entre los miembros de la Comisión de Cuestiones Financieras y que posibilitó alcanzar una solución consensuada que reafirma el enfoque de la OIT basado en un diálogo constructivo.

La Conferencia convocó la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo en torno al tema «Justicia social para todos», que resultó sumamente fructífera. En ella participaron, entre otros, 16 jefes de Estado y de Gobierno, 22 representantes de organizaciones internacionales y ministros e interlocutores sociales de diversas regiones. En la Cumbre se debatieron diversas cuestiones pertinentes para la justicia social, incluida la propuesta del Director General de crear una Coalición Mundial para la Justicia Social. Asimismo, se abordó la cuestión de cómo mejorar la coherencia y la coordinación de las políticas con el fin de incrementar el alcance y el impacto de las medidas en pro de la justicia social en todo el sistema multilateral. La Cumbre brindó a los participantes una valiosa oportunidad de compartir sus puntos de vista y prioridades con respecto a la justicia social.

Confiamos en que los resultados de esta reunión de la Conferencia contribuirán a la promoción del trabajo decente y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recalcamos nuestro compromiso de apoyar la cooperación internacional multilateral a fin de alcanzar esos objetivos y de proseguir los esfuerzos conjuntos para construir un futuro del trabajo mejor.

Quisiera expresar mi gratitud y agradecimiento a los Vicepresidentes, a saber, la Sra. Corina Ajder (Vicepresidenta gubernamental), el Sr. Henrik Munthe (Vicepresidente empleador) y el Sr. Muhammad Zahoor Awan (Vicepresidente trabajador). También quisiera extender mi profundo agradecimiento al Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, por su acertada dirección y sus esfuerzos por proporcionar el apoyo necesario a los mandantes tripartitos.

Me gustaría felicitar a los jefes y miembros de las delegaciones tripartitas por su participación positiva y espíritu constructivo durante las discusiones, lo que ha demostrado una vez más la importancia del diálogo social y la cooperación entre los interlocutores sociales con miras a configurar un futuro del trabajo sobre la base de los objetivos y principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Extiendo también mi sincero agradecimiento y gratitud a los miembros de la secretaría de la Conferencia por el gran esfuerzo realizado y por su contribución al éxito de las labores de la Conferencia. En particular, quisiera dar las gracias a la Sra. Dimitrina Dimitrova y a los miembros de su equipo, la Sra. Dennice Peniche Ramírez, la Sra. Angelika Muller y la Sra. Irene Mbinkar-Gondo, la Sra. May Ontal, el Sr. Anthony Bioteau, el Sr. Houtan Homayounpour, la Sra. Yousra Hamed, la Sra. Soulayma Zayed, la Sra. Corinne Frassier, el Sr. Robert Antonietti, el Sr. Sylvain Delaprisson y el Sr. Robertino Petitto, el Sr. Frank Hagemann y la Sra. Mónica Varela García. Espero no haberme olvidado de nadie.

Además, quisiera expresar mi agradecimiento y gratitud al equipo de los Servicios de Protocolo, supervisado por la Sra. Antoinette Juvet-Mir, por su enfoque sumamente profesional y la organización bien planificada de las visitas y la recepción de los dignatarios de alto nivel asistentes a la Conferencia.

Asimismo, quisiera extender mi profundo agradecimiento a todos los traductores e intérpretes, y a los equipos de imprenta, distribución y apoyo logístico, así como a todos aquellos que han contribuido al éxito de la reunión de la Conferencia.



Por último, deseo dar las gracias en particular al Sr. Mahmood Al Siddiqi, Director de la Oficina de Asuntos Laborales de la Misión Permanente del Estado de Qatar en Ginebra, por la coordinación continua y los excepcionales esfuerzos desplegados durante esta reunión.

Sr. Hougbo

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

No he pedido la palabra en ningún momento durante estas dos semanas, pero lo voy a hacer ahora, antes de que se clausure la reunión. Considero, y creo que todos los participantes estarán de acuerdo conmigo, que hemos celebrado una reunión muy fructífera a lo largo de las últimas dos semanas y nos hemos recuperado por completo después de la COVID-19.

En nombre de todos los presentes, deseo entregar al Presidente este mazo legendario, para que nos recuerde y como testimonio de nuestro agradecimiento.

Permítanme, asimismo, aprovechar esta oportunidad para expresar mi agradecimiento a la Sra. Juvet-Mir, Jefa de Protocolo de la OIT, que nos va a dejar y partirá hacia nuevos horizontes.

El Presidente

(original inglés)

Podemos sentirnos orgullosos de los resultados alcanzados en esta reunión de la Conferencia. Una vez más, hemos demostrado nuestra capacidad para llegar a consensos respecto de cuestiones complejas de suma importancia para el mundo del trabajo. Declaro clausurada la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión y se clausura la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a las 18 horas).





► Textos adoptados

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

Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús

(12 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.^a reunión (2023),

Considerando las propuestas que le fueran presentadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo contenidas en el noveno punto de su orden del día con miras a la adopción, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, de medidas que aseguren la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar el cumplimiento por el Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98),

Habiendo tomado nota de la información adicional proporcionada por el Gobierno de Belarús el 29 de abril de 2023,

1. Decide celebrar en sus reuniones futuras una sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas a efectos de examinar la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por el Gobierno de Belarús y la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, hasta tanto se demuestre que este Miembro cumple sus obligaciones;
2. Invita a los mandantes de la Organización —Gobiernos, empleadores y trabajadores— a que:
 - a) reconsideren, a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, las relaciones que puedan mantener con el Gobierno de Belarús y adopten medidas adecuadas con objeto de que este no pueda valerse de esas relaciones para perpetuar o ampliar las violaciones de los derechos de los trabajadores con respecto a la libertad sindical, y a que contribuyan, en la medida de lo posible, a la aplicación de sus recomendaciones, lo que incluye la creación de un entorno que promueva la libertad sindical;



- b) se aseguren de que se respete el principio de no devolución, de conformidad con el derecho internacional, dado que en Belarús los defensores de los derechos humanos y sindicales están en riesgo de persecución;
 - c) presenten un informe al respecto al Director General, para que lo transmita al Consejo de Administración;
3. Invita al Director General a que:
 - a) informe a las organizaciones internacionales a las que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución de la OIT del incumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de toda novedad relativa a la aplicación por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta;
 - b) solicite a los órganos competentes de estas organizaciones que reconsideren, en el marco de su mandato y a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, los vínculos de cooperación que puedan mantener con el Gobierno de Belarús y, si procede, pongan fin lo antes posible a toda actividad que pudiera tener por efecto justificar directa o indirectamente el hecho de no adoptar medidas para resolver la situación relativa al no respeto de los derechos sindicales en el país;
 - c) colabore con la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados a fin de asegurar la acción coordinada con respecto a la recomendación núm. 8 de la comisión de encuesta relativa a la necesidad de garantizar la imparcialidad e independencia del poder judicial y la administración de justicia;
 - d) colabore con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otros organismos y organizaciones competentes, pidiéndoles que apoyen también a los activistas sindicales independientes de Belarús y a sus familias, y que ello se refleje en las orientaciones por país del ACNUR;
 - e) presente al Consejo de Administración un informe periódico sobre los resultados de las medidas expuestas en los apartados a), b) y c) del párrafo 3 *supra*;
4. Insta al Gobierno de Belarús a que reciba con carácter urgente una misión tripartita de la OIT a fin de que esta reúna información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las ulteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT, incluida una visita a los líderes y activistas sindicales independientes encarcelados o detenidos.





► Textos adoptados

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

Resolución sobre las disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo

(12 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.ª reunión (2023),

Tomando nota de sus decisiones anteriores, adoptadas en sus 11.ª, 17.ª, 29.ª y 34.ª reuniones, sobre las disposiciones finales a incluir en el texto de futuros convenios internacionales del trabajo,

Recordando la decisión de modificar el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 108.ª reunión (reunión del centenario) (2019) para, entre otras cosas, reconocer el idioma español como uno de los idiomas oficiales de la Conferencia,

Tomando nota de las modificaciones introducidas en las disposiciones finales incluidos en los últimos convenios, incluso con el fin de utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género,

1. Decide enmendar el texto del artículo H, tal como figura en el anexo, de modo que diga: «Las versiones española, francesa e inglesa del texto del presente convenio son igualmente auténticas»;
2. Aprueba el texto revisado de las disposiciones finales que se propondrá para su inclusión en los futuros convenios internacionales del trabajo tal como figura en el anexo.



Anexo

Texto revisado de las disposiciones finales que se propondrá para su inclusión en los futuros convenios internacionales del trabajo (el texto añadido aparece subrayado y el texto suprimido, tachado)

Artículo A

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo B

1. El presente convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor [...] meses después de la fecha en que las ratificaciones de [...] Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, ~~este~~ el presente convenio entrará en vigor, para cada Miembro, [...] meses después de la fecha de registro de ~~en que haya sido registrada~~ su ratificación.

Artículo C

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de [...] años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto [...] después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de [...] años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de [...] años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este convenio durante el primer año a la expiración de cada nuevo periodo de [...] años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo D

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de ~~cuantas~~ todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la ~~[...] última de las ratificaciones necesarias para la entrada en vigor~~ ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a ~~llamará~~ la atención de los Miembros de la Organización ~~sobre~~ la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo E

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su ~~a los efectos del registro y~~ de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, ~~una~~ información completa sobre todas las



ratificaciones, declaraciones y ~~actas de~~ denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo F

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión ~~total o parcial~~.

Artículo G

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión ~~total o parcial~~ del presente convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo [...] X, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo H

Las versiones española, ~~inglesa~~, y francesa e inglesa del texto del presente convenio son igualmente auténticas.





► Textos adoptados

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

Resolución relativa a la pronta ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191) (12 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.ª reunión (2023),

Recordando la decisión de enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), a fin de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Recordando la adopción del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), en su 111.ª reunión (2023),

Considerando que la ratificación pronta y generalizada del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191) es deseable a fin de mantener la coherencia del corpus de normas internacionales del trabajo mediante la armonización de las referencias a los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidas en ellas con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022,

1. Insta a la ratificación pronta y generalizada del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, en particular de los Estados partes en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, teniendo en cuenta el artículo XIV de este último;

2. Invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que informe sobre la situación de ratificación del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), a intervalos adecuados.





► Textos adoptados

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

Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

(16 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.ª reunión de 2023,

Habiendo celebrado una segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros, y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019),

1. Adopta las conclusiones siguientes;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica;
3. Pide al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción destinado a dar efecto a las conclusiones para su examen por el Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes para su consideración;
 - c) tenga en cuenta las conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios, y
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.



Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

I. Contexto, progresos y desafíos

Contexto

1. Los cambios transformadores en el mundo del trabajo traen consigo oportunidades y desafíos, y las crisis múltiples y actuales han tenido un profundo impacto en la protección de los trabajadores. Las tensiones geopolíticas, la pandemia de COVID-19, el impacto del cambio climático y las crisis económicas y financieras que afectan al costo de la vida han agravado los déficits preexistentes de trabajo decente, aumentado la pobreza y exacerbado las desigualdades, dentro de los países y entre ellos.
2. En este contexto, la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores examina los progresos realizados y los desafíos pendientes, y traza el camino a seguir hacia una protección más inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.
3. La protección de los trabajadores está en el centro del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de Trabajo Decente, y es fundamental para aumentar la resiliencia ante futuras crisis y facilitar la recuperación. Es decisiva para lograr el trabajo decente y contribuir a la justicia social y la paz social, para asegurar una distribución justa de los frutos del progreso y del crecimiento de la productividad para todos y para reducir las desigualdades. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz, con arreglo al Programa de Trabajo Decente. Las empresas sostenibles, como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente, contribuyen a la protección de los trabajadores, al aumento de la productividad y al buen funcionamiento y productividad de la economía. Al mismo tiempo, al igualar las condiciones, la protección de los trabajadores contribuye a la sostenibilidad de las empresas, a las ganancias derivadas de la productividad y al desarrollo económico.

Progresos y desafíos

4. Desde la primera discusión recurrente sobre la protección social, celebrada en 2015, los Estados Miembros de la OIT han logrado progresos en todas las dimensiones de la protección de los trabajadores, inclusive a través de medidas positivas adoptadas por los interlocutores sociales. No obstante, persisten algunos desafíos y han surgido otros nuevos. En algunos Estados Miembros se han adoptado salarios mínimos obligatorios, establecidos por ley o negociados por los interlocutores sociales, y muchos han puesto en marcha mecanismos de ajuste de los salarios mínimos, que son decisivos para reducir las desigualdades. Sin embargo, la falta de adecuación y de una aplicación eficaz de los salarios mínimos sigue siendo un desafío en muchos países, lo que contribuye al incremento del número de trabajadores pobres y a la desigualdad de ingresos. Además, la participación de los trabajadores en las ganancias derivadas de la actividad económica ha seguido disminuyendo, mientras el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del aumento de la productividad. También se han adoptado medidas para hacer frente al impago de los salarios, inclusive mediante su pago por sistemas bancarios y digitales, y para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas a través de medidas de transparencia salarial. La brecha salarial de género se ha ido reduciendo, aunque a un ritmo lento, y sigue siendo significativa al situarse en un 22 por ciento a escala mundial. También se ha observado una tendencia a la baja en el



número de horas de trabajo por trabajador, pero gran número de ellos sigue trabajando muchas horas.

5. La informalidad sigue siendo un obstáculo importante y una de las causas profundas que impiden lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores. Dos mil millones de trabajadores en todo el mundo se ganan la vida en la economía informal, con derechos y protecciones limitados, cuando los tienen; además, la informalidad entre los trabajadores autónomos ha ido en aumento. La economía informal tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los Gobiernos. La protección de los trabajadores sigue siendo un desafío para muchos trabajadores autónomos, inclusive en la economía formal.
6. El riesgo de exclusión de la protección de los trabajadores o de que esta sea inadecuada es mayor para los trabajadores y los grupos de trabajadores que son objeto de discriminación por motivo de género y de otra índole, incluida la discriminación interseccional, como los trabajadores migrantes y los refugiados, los jóvenes, las personas con discapacidad, las minorías étnicas o raciales, los pueblos indígenas y tribales, así como para los trabajadores de grupos profesionales o sectores específicos o los que participan en determinadas modalidades de trabajo, incluidos los trabajadores del cuidado, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores a domicilio, especialmente en los contextos en los que prevalecen unos marcos jurídicos inadecuados o una gobernanza deficiente del mercado de trabajo.
7. Si bien las modalidades de trabajo, como el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo, pueden haber brindado nuevas oportunidades para la creación de empleo y han facilitado el acceso al empleo de los trabajadores que se enfrentan a mayores barreras para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, también han planteado nuevos desafíos para la protección de los trabajadores y su clasificación. Conscientes de la continua pertinencia de la relación de trabajo como principal puerta de acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, algunos países han tomado medidas para promover la clasificación correcta de la situación en el empleo.
8. La creciente conectividad resultante de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha hecho posible el teletrabajo, que aumentó durante la crisis de la COVID-19 y es probable que se mantenga junto a las modalidades de trabajo «híbridas». Ha facilitado una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, preservado puestos de trabajo y mantenido la protección de los trabajadores en muchos países durante la pandemia, pero también puede crear un estrés importante para los trabajadores si no se aseguran y respetan los límites al tiempo de trabajo y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la regulación nacional y por acuerdo entre las partes. Los desafíos también incluyen la protección de los datos personales de los trabajadores y su derecho a la vida privada, el impacto de las decisiones automatizadas en los derechos laborales, en el empleo y en la asignación de tareas, así como la prevención de los riesgos de salud mental y psicosociales.
9. Se ha observado una tendencia a la baja en la tasa de muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo, aunque las cifras siguen siendo significativas y se mantienen en aumento. En 2022 se incluyó un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Al mismo tiempo, el cambio climático plantea nuevos problemas de salud y seguridad, como el estrés térmico, y agrava los existentes.



10. Se han adoptado nuevas regulaciones para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, inclusive mediante la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
11. Las desigualdades y la discriminación de género persisten, incluso en lo que respecta al acceso de las mujeres a los mercados de trabajo, la progresión profesional, las competencias y los ingresos, la violencia y el acoso, y la participación desproporcionada de mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado y en las responsabilidades familiares. Se han producido importantes avances jurídicos en relación con la protección de la maternidad, como la licencia de maternidad remunerada, la licencia de paternidad y la licencia parental, pero la aplicación y el cumplimiento todavía deben mejorar. Además, la duración media de la licencia de paternidad sigue siendo corta en muchos países, y es necesaria una repartición más equilibrada de la licencia parental entre hombres y mujeres. En los últimos años se han logrado algunos progresos en la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo, aunque esta protección sigue siendo baja, incluso respecto del trabajo peligroso.
12. En muchos países, los trabajadores migrantes cubren la escasez de mano de obra y contribuyen al desarrollo sostenible. Sin embargo, muchos de ellos siguen siendo objeto de discriminación y se enfrentan a barreras en el acceso a la protección de los trabajadores. Algunos países han desarrollado marcos jurídicos e institucionales que protegen los derechos de los trabajadores migrantes, garantizando la cobertura de la protección social y unas migraciones seguras y ordenadas.
13. Ciertos países han adoptado medidas de protección del empleo, entre ellas normas contra el despido injustificado y restricciones al recurso inadecuado a los contratos de duración determinada. Se han promovido los contratos de trabajo indefinidos, que proporcionan una mayor protección a los trabajadores, al tiempo que aumentan la productividad y la adaptabilidad de las empresas, entre otras cosas incentivando la inversión en las competencias y las cualificaciones de los trabajadores. En algunos países, también se ha protegido a los trabajadores con contratos de trabajo temporales, inclusive a través de la introducción de una regulación adecuada sobre los límites del recurso a este tipo de contratos. De conformidad con el deber de los Estados de proteger los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas de respetarlos, las empresas y los Estados han tomado medidas importantes para avanzar en el respeto de los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para promover una conducta empresarial responsable, inclusive en las cadenas de suministro, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada por la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La adopción de medidas, como la participación en alianzas internacionales, por ejemplo, la Alianza Mundial para Erradicar el Trabajo Forzoso, las Formas Contemporáneas de Esclavitud, la Trata de Personas y el Trabajo Infantil (Alianza 8.7), es importante para seguir apoyando los esfuerzos desplegados en este ámbito y para promover el trabajo decente, inclusive en las cadenas de suministro.
14. Algunos países han ajustado sus mecanismos de control del cumplimiento de la legislación a las circunstancias cambiantes a fin de mejorar la eficacia de la protección de los trabajadores. Sin embargo, los recursos humanos, tecnológicos y financieros destinados a los sistemas de inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes a menudo son insuficientes, lo que redundará en mayores niveles de informalidad y limita la continuidad de las mejoras en la aplicación de la legislación. Debe aumentarse la cooperación entre los servicios de inspección



del trabajo y otras autoridades pertinentes y competentes, al igual que los recursos, con objeto de mejorar el cumplimiento de la legislación, inclusive en la economía informal.

15. Durante la crisis de la COVID-19, la implicación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social bipartito y tripartito, a todos los niveles, ha demostrado ser esencial para proteger la salud de los trabajadores y para preservar los puestos de trabajo y los ingresos de la fuerza de trabajo, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad de las empresas.

II. Marco de actuación

16. La protección de los trabajadores y la seguridad social son las dos dimensiones complementarias del objetivo estratégico de la protección social. Juntas, protegen a los trabajadores y contribuyen a la productividad y sostenibilidad de las empresas. La promoción de sinergias con los otros tres objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente es necesaria para que la protección de los trabajadores se mantenga, contribuyendo al mismo tiempo a los progresos en el contexto de este programa.
17. Una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz debe basarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en particular, en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El diálogo social, respaldado por unas organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas, debería situarse en el centro del diseño y la aplicación de las medidas de protección de los trabajadores.
18. Las normas internacionales del trabajo en materias como salarios, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, protección del empleo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (SST) y el derecho de todas las personas a no sufrir violencia ni acoso en el mundo del trabajo proporcionan un marco rector para el desarrollo de una protección adecuada, inclusiva y eficaz de todos los trabajadores, y deberían fomentar un entorno propicio para un desarrollo social y económico sostenible e inclusivo.
19. La protección de los trabajadores abarca diferentes dimensiones que están interconectadas y se refuerzan mutuamente. Lograr progresivamente una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores requiere un enfoque político integrado y un marco coherente que apoye el programa transformador para la igualdad de género. Ello debería tener en cuenta, mediante el diálogo social, las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores.
20. Para que las empresas sostenibles prosperen, promoviendo al mismo tiempo la protección de los trabajadores, se necesitan políticas macroeconómicas y marcos normativos propicios que tengan en cuenta las necesidades y las circunstancias de las empresas, en particular de las mipymes.
21. Reconocer la necesidad de abordar la transición de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente, así como la diversidad de las empresas y de las circunstancias nacionales, es una condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas que abarquen a todos los trabajadores.



III. Lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores

22. A fin de lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores, que esté basada en el diálogo social, los Miembros, con el apoyo de la Organización y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, deberían:

- a) fomentar un marco jurídico e institucional propicio para promover un diálogo social eficaz, incluida la negociación colectiva, a todos los niveles apropiados;
- b) afrontar las causas profundas de la exclusión de la protección de los trabajadores, en particular la informalidad y la gobernanza deficiente, entre otras cosas acelerando los esfuerzos desplegados para apoyar las transiciones a la formalidad, con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y fomentar la eficacia, la rendición de cuentas y la transparencia de las instituciones públicas;
- c) extender el acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social a todos los trabajadores, en particular a aquellos que corren un mayor riesgo de recibir una protección inadecuada o nula, incluidos los trabajadores que participan en ocupaciones, sectores y modalidades de trabajo específicos, o los trabajadores de las mipymes;
- d) hacer frente a la discriminación de los trabajadores y grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores;
- e) formular respuestas de política coherentes que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles, a fin de generar empleos productivos de calidad y trabajo decente;
- f) asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo;
- g) diseñar y aplicar políticas y estrategias destinadas a limitar las horas de trabajo y las horas extraordinarias, así como a preservar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, inclusive mediante la promoción de las modalidades de trabajo flexibles y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse;
- h) intensificar los esfuerzos destinados a reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo, entre otras cosas abordando las barreras estructurales al acceso de las mujeres a trabajos de calidad y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- i) adoptar políticas, regulaciones y otras medidas, entre otras cosas, para apoyar la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, lo que facilita unas transiciones laborales que se benefician de una protección de los trabajadores inclusiva, adecuada y eficaz;
- j) promover estrategias de SST que tengan el propósito de alcanzar cero muertes relacionadas con el trabajo y de prevenir las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, así como el acceso a prestaciones de seguridad social pertinentes, y desarrollar políticas y sistemas de gestión de la SST eficaces, con inclusión de políticas y sistemas que tengan en cuenta los riesgos nuevos y existentes;
- k) asegurar salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, que se actualicen periódicamente;
- l) promover la aplicación de las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo de 2022 y fortalecer y adaptar de manera constante los servicios de inspección del trabajo para abordar adecuadamente las cuestiones emergentes y actuales en el ámbito del trabajo, entre otras cosas a través del fortalecimiento del número, las



- competencias y los recursos de los inspectores del trabajo, incluido su mandato de realizar supervisiones e inspecciones eficaces en la economía informal;
- m) velar por el respeto de los derechos laborales a través de un enfoque coordinado y holístico a escala nacional, regional y mundial;
 - n) proteger los derechos de los trabajadores migrantes a nivel nacional y participar en actividades de cooperación bilateral y regional entre los países de origen, de tránsito y de destino para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes, la protección de los salarios, la protección en materia de SST, la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones entre los países, el acceso a información sobre la protección de los trabajadores, el acceso a la justicia, el acceso a mecanismos de reparación eficaces y el acceso a procedimientos de solución de conflictos; para hacer frente a la discriminación, y para aplicar políticas y prácticas de contratación equitativa, y
 - o) dotar a la OIT de un corpus normativo claro, sólido y actualizado, respaldado por un sistema de control eficaz, que responda a la evolución del mundo del trabajo, proteja a los trabajadores y tenga en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles y promueva el trabajo decente.

IV. Movilizar los medios de acción de la OIT

23. La Organización debería fortalecer el apoyo que presta a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores:
- a) promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales y las normas internacionales del trabajo relativas a los salarios, el tiempo de trabajo, la SST, la protección de la maternidad y del empleo, y otras esferas de la protección de los trabajadores;
 - b) proporcionando asistencia técnica y orientaciones en materia de clasificación de los trabajadores y de desarrollo y fortalecimiento de instituciones eficaces de protección de los trabajadores, incluidos los servicios públicos de inspección del trabajo;
 - c) apoyando la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados;
 - d) proporcionando asistencia técnica y apoyando el desarrollo e intercambio de conocimientos sobre enfoques innovadores que permitan hacer frente a la informalidad y acelerar la transición a la formalidad;
 - e) proporcionando herramientas y asesoramiento sobre cómo aprovechar las tecnologías digitales para mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la SST de los trabajadores y propiciar el cumplimiento de la legislación, en particular para las mipymes;
 - f) brindando orientaciones sobre la protección de los trabajadores, incluidos los trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo;
 - g) aumentando su capacidad para responder a cualquier riesgo psicosocial y al estrés relacionado con el trabajo que puedan derivarse de las nuevas formas de organización del trabajo, inclusive en los lugares de trabajo con una alta tasa de utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones;
 - h) formulando una estrategia destinada a dar efecto al programa transformador para la igualdad de género que asegure la igualdad de trato y de oportunidades para todas las



mujeres, en particular aquellas con identidades interseccionales, una repartición equilibrada de las responsabilidades familiares y una mayor inversión en la economía del cuidado, y que haga frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

- i) manteniendo su participación en la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, a fin de lograr el objetivo de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- j) elaborando y sometiendo a la consideración del Consejo de Administración una propuesta para convocar una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo, y
- k) desempeñando una función de liderazgo en el sistema multilateral y fortaleciendo la cooperación internacional, incluidos los proyectos de cooperación Sur-Sur, y la coherencia de las políticas y las alianzas sobre la protección de los trabajadores, inclusive con la Organización Mundial del Comercio y con instituciones financieras internacionales, liderando la Coalición Mundial para la Justicia Social y en el contexto de las labores para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10.

24. La Organización debería intensificar sus actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad, en particular en relación con:

- a) la recopilación de datos desglosados y la investigación analítica sobre la protección de los trabajadores y los grupos que corren un mayor riesgo de exclusión y sobre los componentes de la protección de los trabajadores;
- b) el impacto de las medidas de protección de los trabajadores en el empleo, así como la complementariedad entre la protección de los trabajadores y las políticas de empleo, seguridad social, fiscales y macroeconómicas;
- c) la interdependencia entre la protección de los trabajadores y las empresas sostenibles, en particular las mipymes, así como entre la protección de los trabajadores y el desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria, y entre la protección de los trabajadores y los demás objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente;
- d) la manera en que la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva han fomentado la protección de los trabajadores en diferentes contextos socioeconómicos, entre otras cosas mediante los informes de referencia sobre el diálogo social;
- e) la función de herramientas como la cooperación en el lugar de trabajo, que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos;
- f) las maneras de asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo, así como la eficacia de las estrategias destinadas a facilitar una transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro que sea decente y que proporcione acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social para todos los trabajadores;
- g) la evaluación del impacto y la toma de conciencia en relación con los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, para la protección de los trabajadores, con inclusión de los riesgos emergentes en materia de SST, a fin de apoyar las respuestas de política que aseguren la equidad, la transparencia y las decisiones no discriminatorias. El examen de la cuestión de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica por el Consejo de Administración y la evaluación de la necesidad de seguir debatiendo el tema;



- h) los medios para proporcionar acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, inclusive para aquellos trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo;
- i) las maneras de fortalecer la protección de los trabajadores y el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro, en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y de ayudar a aplicar las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión y de la contratación pública;
- j) la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como la asistencia técnica a los Estados Miembros, previa solicitud, con arreglo a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, de 2022 y, sobre esa base, una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales;
- k) la actualización de la base de datos de la OIT relativa a la legislación sobre las condiciones de trabajo y la creación de un repositorio de políticas y regulaciones sobre protección de los trabajadores y de análisis de medidas que funcionen, y
- l) la labor de investigación sobre la manera en que las normas relativas a la contratación pública pueden fomentar el respeto de los derechos laborales y contribuir a una mayor protección de los trabajadores, teniendo en cuenta el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).





► Textos adoptados

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

Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

(16 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 111.ª reunión, 2023,

Habiendo celebrado una discusión general sobre una transición justa, incluido el examen de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos,

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y
3. Solicita al Director General que:
 - a) elabore una estrategia y un plan de acción sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos con el fin de dar curso a las conclusiones, que serán sometidos a la consideración del Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, y
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios.



Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

I. Los imperativos de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

1. Es imprescindible adoptar medidas urgentes para promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, y hacer frente al cambio medioambiental y climático. Lo que está en juego es el futuro de las economías, las sociedades, los empleos y los medios de subsistencia, ya que todos ellos dependen de los ecosistemas y los entornos naturales del planeta.
2. La inacción ante el cambio medioambiental y climático pondrá en peligro el bienestar de las personas y toda forma de vida en el planeta, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la aplicación del Acuerdo de París, y exacerbará las desigualdades de género y otras formas de desigualdad y exclusión.
3. Los costos de la inacción serán muy superiores a las inversiones que se requieren con urgencia para lograr economías y sociedades resilientes, inclusivas y ambientalmente sostenibles. Las políticas y medidas coherentes e integradas para luchar contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente pueden producir resultados económicos y sociales positivos y evitar las repercusiones imprevistas y negativas en la economía y el mundo del trabajo.
4. Los beneficios potenciales de la lucha contra la crisis medioambiental no son automáticos, a menos que estén fundamentados en una transición justa. La transición justa constituye un objetivo mundial común que conlleva responsabilidades para todos, incluidos los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Las transiciones requieren esfuerzos concertados y deben planificarse y organizarse de manera que permitan afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos. Las políticas han de ser coherentes y equilibradas y deben tener en cuenta el nexo que existe entre el cambio climático, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.
5. La complejidad de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos se ve acentuada por los efectos del progreso tecnológico y los cambios demográficos, los desplazamientos y las migraciones, y la persistencia de altos niveles de informalidad.
6. Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores son agentes fundamentales de cambio y deben emprender urgentemente una acción concertada y coherente sobre la base de un diálogo social efectivo y la reafirmación del mandato de la OIT y del liderazgo que esta ejerce en el sistema multilateral en favor de una transición justa. Los Miembros deberían prestar especial atención a respetar, promover y hacer realidad la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, que son derechos habilitantes indispensables para el diálogo social. También es importante, con miras a una transición justa, celebrar consultas, intercambiar información y mantener otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los Gobiernos.
7. El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico y creación de empleo, así como en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas. Un sector público dotado de recursos financieros adecuados también desempeña una función relevante. A fin de aprovechar plenamente estas funciones en la escala requerida, los Gobiernos deberían tomar la iniciativa para fomentar la inversión en innovación y coordinar la elaboración de políticas de índole social, ambiental, económico e



industrial y la promoción del trabajo decente. Mediante su acción conjunta son un catalizador para la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo.

8. Para que sea inclusiva, una transición justa debe tener una fuerte dimensión de género a fin de afrontar muchos de los desafíos medioambientales y aprovechar las posibles oportunidades.
9. La Conferencia Internacional del Trabajo aprueba las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, elaboradas por la OIT en 2015, que constituyen el principal instrumento de referencia para la formulación de políticas y proporcionan una base de actuación. Se debería acelerar y ampliar su aplicación a través de un marco de acción revitalizado que se articule en torno a cuatro elementos interrelacionados y que se refuerzan mutuamente, a saber: *i)* el fomento de economías inclusivas, sostenibles y generadoras de empleo; *ii)* la promoción de la justicia social; *iii)* la gestión del proceso hacia una transición justa, y *iv)* la financiación de una transición justa.

II. Principios rectores de una transición justa para todos

10. El cumplimiento del mandato de justicia social de la OIT y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas son fundamentales para una transición justa.
11. Una transición justa consiste en promover economías ambientalmente sostenibles de manera inclusiva mediante la creación de oportunidades de trabajo decente y la reducción de las desigualdades, sin dejar a nadie atrás.
12. Una transición justa supone aprovechar al máximo las oportunidades sociales y económicas que brinda la acción climática y ambiental, incluido un entorno propicio para las empresas sostenibles, y al mismo tiempo, minimizar y gestionar debidamente las posibles dificultades. Debería basarse en un diálogo social eficaz y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y estar de conformidad con las normas internacionales del trabajo. También es importante que haya una implicación de las partes interesadas.
13. Una transición justa es esencial para lograr un desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental y tener en cuenta las interacciones que existen entre ellas. Es determinante para impulsar la adopción de medidas ambiciosas en relación con el cambio medioambiental y climático y la consecución de los objetivos y compromisos enunciados en el Acuerdo de París y, según proceda, otros acuerdos internacionales sobre medio ambiente pertinentes para una transición justa.
14. Lograr una transición justa es una cuestión importante para todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, y para todos los sectores económicos, tanto en la economía formal como en la economía informal, y para ello se deberían tener en cuenta las prioridades de desarrollo nacionales.
15. Es imprescindible que haya un firme compromiso y consenso social. El diálogo social debe formar parte integrante de la elaboración y aplicación de las políticas. Se debería implicar y consultar a todas las partes pertinentes.
16. Los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se deben respetar, promover y hacer realidad. Se deberían ratificar y aplicar de manera efectiva las normas internacionales del trabajo.
17. Deberían promoverse la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y tribales y a los grupos en situación de vulnerabilidad.



18. Debería fomentarse la coherencia de las políticas a todos los niveles y en los distintos ámbitos. Deberían establecerse disposiciones adecuadas para la financiación de una transición justa.
19. La promoción de empresas públicas, privadas y sociales sostenibles mediante el fomento de un entorno propicio, por ejemplo a través de políticas de apoyo, incentivos y marcos normativos claros resulta fundamental para lograr una transición justa. Esas políticas e incentivos deberían ir acompañados de la promoción de un diálogo social efectivo y del fomento del trabajo decente y modelos empresariales ambientalmente sostenibles.
20. Habida cuenta del mandato de la OIT, enunciado en la parte IV de la Declaración de Filadelfia, y de la existencia de una crisis climática, las políticas industriales y de desarrollo productivo y el acceso a la tecnología deberían ser un elemento fundamental de una transición justa para garantizar el bienestar de todas las personas y preservar los límites del planeta.

III. La función de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

21. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían:
 - a) formular, aplicar, monitorear y evaluar marcos para una transición justa inclusivos, integrados, coherentes y con perspectiva de género que estén coordinados con las políticas económicas, sociales y ambientales pertinentes;
 - b) incorporar medidas en las políticas medioambientales y climáticas, como las contribuciones determinadas a nivel nacional previstas en el Acuerdo de París y los objetivos de cero emisiones netas, así como en políticas industriales, de protección social y de empleo coherentes, amplias e integradas para promover una transición justa;
 - c) establecer mecanismos para la colaboración intragubernamental y la coordinación de políticas en favor de una transición justa a nivel nacional, regional y local;
 - d) establecer marcos macroeconómicos favorables al empleo y promover el uso adecuado de instrumentos fiscales y monetarios, incluida una combinación adecuada de impuestos, subvenciones, incentivos y préstamos a fin de asegurar el espacio fiscal necesario para una transición justa hacia actividades ambientalmente sostenibles, e incentivar la transformación estructural y reducir las desigualdades;
 - e) promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente como objetivo central de una transición justa;
 - f) promover el desarrollo de empresas sostenibles y crear un entorno que propicie la innovación y el emprendimiento, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación y a los servicios de desarrollo empresarial, en particular para que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas puedan aplicar modelos empresariales ambientalmente sostenibles;
 - g) utilizar las políticas activas del mercado de trabajo para garantizar la protección adecuada de todos los trabajadores a fin de facilitar y acelerar la transición, prestando la debida atención a los jóvenes, las mujeres, y las personas en situación de vulnerabilidad;
 - h) formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como políticas de desarrollo productivo para facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la economía circular;
 - i) promover marcos de comercio e inversión, cadenas de valor y cadenas de suministro inclusivos y sostenibles que contribuyan a una transición justa y al trabajo decente, y



aplicar de manera efectiva la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos;

- j) fomentar el desarrollo tecnológico y el acceso a tecnologías ecológicamente racionales, una producción más limpia y el uso eficiente de los recursos, también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas, asegurando al mismo tiempo los beneficios que conlleva el trabajo decente y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada;
- k) invertir en infraestructuras sostenibles y servicios públicos de calidad que sirvan de base para una transición justa;
- l) proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, para proteger a las poblaciones contra efectos adversos, reducir la vulnerabilidad y fortalecer la resiliencia a fin de facilitar una transición justa;
- m) promover un entorno propicio para que las entidades de la economía social y solidaria puedan reforzar su capacidad de contribuir a una transición justa;
- n) concebir estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, prestando especial atención a los sectores más afectados por el cambio medioambiental y climático;
- o) promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en particular los aprendizajes de calidad, que propicien el desarrollo personal y respondan a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo, como catalizadores de una transición justa y la creación de empleos verdes y como amortiguadores de los efectos adversos del cambio;
- p) prever las necesidades e identificar la inadecuación en materia de competencias, invertir en sistemas que proporcionen a todas las personas, incluidas las que trabajan en la economía informal, un acceso equitativo a competencias fundamentales, transferibles, semitécnicas y técnicas, reforzar esos sistemas y monitorear, evaluar y mejorar su eficacia;
- q) promover activamente la libertad sindical y de asociación y un diálogo social inclusivo y eficaz a todos los niveles, que incluya la negociación colectiva y la cooperación tripartita, para forjar un consenso social sobre políticas y medidas ambiciosas en favor de una transición justa;
- r) consultar a las comunidades afectadas, con inclusión de los pueblos indígenas y tribales, los jóvenes y otras partes interesadas pertinentes;
- s) respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo y acelerar la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo;
- t) formular, aplicar, monitorear, adaptar y revisar periódicamente políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que den prioridad a un enfoque preventivo, identifiquen y gestionen los riesgos nuevos y emergentes derivados del cambio climático y prevean inversiones para el desarrollo de la capacidad y la formación en seguridad y salud en el trabajo, también en la economía informal;
- u) aplicar de manera urgente medidas de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores afectados por los riesgos relacionados con el clima y fenómenos



meteorológicos extremos que permitan hacer frente a los efectos en la salud mental y física y promover un entorno de trabajo seguro y saludable;

- v) velar por que las personas que pertenecen a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad, incluidos los pueblos indígenas y tribales y las comunidades rurales, puedan participar en la elaboración de medidas inclusivas y con perspectiva de género para lograr una transición justa y beneficiarse de ellas;
- w) de conformidad con el Acuerdo de París, movilizar una financiación sostenible, asequible y previsible a largo plazo a partir de fuentes públicas y privadas, nacionales e internacionales, y orientar las corrientes financieras públicas y privadas y adecuar las adquisiciones y contrataciones públicas a los objetivos de una transición justa, y
- x) promover la cooperación internacional y la solidaridad mundial en apoyo de los países en desarrollo más vulnerables a los efectos del cambio medioambiental y climático, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados.

22. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- a) participar de manera efectiva en el diálogo social en todas sus formas, incluida la negociación colectiva, para asegurar la distribución de los beneficios del progreso tecnológico, las transiciones verdes y los cambios demográficos y promover una transición justa y el trabajo decente a nivel empresarial, sectorial y nacional;
- b) desarrollar la capacidad de sus miembros para analizar los efectos del cambio medioambiental y climático y darles respuesta;
- c) diseñar y aplicar sus propias iniciativas en favor de una transición justa, incluidas iniciativas por sectores específicos, y contribuir a la formulación de políticas equilibradas;
- d) contribuir, en calidad de interlocutores fundamentales, a las actividades de formación y recualificación profesional, y promover una cultura de aprendizaje permanente entre los trabajadores de todas las edades, y
- e) elaborar y aplicar planes en favor de una transición sostenible a nivel empresarial y sectorial mediante el diálogo social bipartito, con inclusión de la cooperación en el lugar de trabajo.



IV. La función de la Organización Internacional del Trabajo

23. En consonancia con los principios y prioridades establecidos en las presentes conclusiones, la Organización Internacional del Trabajo debería centrar sus esfuerzos en:

- a) reforzar su función de liderazgo, como el único organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas que representa a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, en la promoción de una transición justa en el sistema multilateral, por ejemplo en el contexto de las discusiones sobre el clima que se llevan a cabo en las Naciones Unidas, así como en el de la iniciativa Acción Climática para el Empleo, con el fin de fomentar la coherencia de las políticas para lograr una transición justa, facilitar la participación de los mandantes en el sistema de las Naciones Unidas y otros mecanismos de cooperación fundamentales, y promover de forma proactiva las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* en los foros pertinentes, prestando especial atención a los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo;

- b) brindar asistencia y apoyo técnicos a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando lo soliciten, para formular y aplicar políticas industriales y/o sectoriales sostenibles así como políticas de desarrollo productivo que permitan facilitar y gestionar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la economía circular;
- c) considerar la posibilidad de convocar una reunión tripartita sobre seguridad y salud en el trabajo en relación con los fenómenos meteorológicos extremos y las variaciones en los patrones meteorológicos, cuyo formato determinará el Consejo de Administración;
- d) establecer un mecanismo de diálogo con pueblos indígenas y tribales para adquirir conocimientos y elaborar una hoja de ruta en favor de una transición justa;
- e) reforzar las capacidades de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formular, implementar y monitorear políticas y estrategias integrales y con perspectiva de género para lograr una transición justa, en particular en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT;
- f) fomentar y promover el pleno desarrollo y utilización de un diálogo social efectivo e inclusivo en todas sus formas y a todos los niveles a fin de aprovechar las oportunidades que se presenten y superar los obstáculos a una transición justa;
- g) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- h) implementar un programa integrado de investigaciones de la OIT y recopilar datos desglosados por sexo y otros criterios sobre una transición justa y el trabajo decente, aprovechando toda la capacidad de la OIT y de sus asociados en el ámbito de la investigación, y apoyar la labor de investigación y la elaboración de orientaciones que permitan comprender y abordar mejor los efectos del cambio climático en la desigualdad y la exclusión social y en la movilidad de los trabajadores desde una perspectiva basada en los derechos, y utilizar esos datos para evaluar los avances en el proceso de una transición justa e informar regularmente al respecto al Consejo de Administración;
- i) documentar y divulgar políticas eficaces de transición justa, buenas prácticas en la materia y sus efectos, en particular en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y del aprendizaje *inter pares*;
- j) concebir y aplicar programas de cooperación para el desarrollo coherentes, centrados en la búsqueda de soluciones y orientados a la obtención de resultados, así como actividades de asistencia técnica destinadas a los Miembros de la OIT, en consonancia con las prioridades nacionales de desarrollo, movilizando para ello recursos adecuados;
- k) participar en iniciativas financieras mundiales y reforzar la colaboración con las instituciones financieras internacionales, los bancos multilaterales de desarrollo y el sector financiero para aumentar la financiación en favor de una transición justa;
- l) establecer nuevas alianzas y reforzar las alianzas ya existentes con otras organizaciones internacionales y regionales pertinentes, incluidos los organismos especializados, los fondos y los programas de las Naciones Unidas, la sociedad civil y el mundo académico, con el fin de promover una transición justa;
- m) integrar las cuestiones de la sostenibilidad y el cambio climático en el conjunto de sus actividades y promover una transición justa a través de iniciativas y programas sobre la justicia social liderados por la OIT, como la iniciativa relativa a una Coalición Mundial para



la Justicia Social, la Acción Climática para el Empleo, y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas;

- n) dotar a los Miembros, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados, de la capacidad necesaria para emprender una transición justa a través de la asistencia técnica y el desarrollo de la capacidad, y
- o) elaborar marcos coherentes para una transición justa que prevean planes de movilidad de los trabajadores que promuevan el trabajo decente, la movilidad y el desarrollo de competencias y la reducción de la pobreza, prestando especial atención a los países menos adelantados y a los pequeños Estados insulares en desarrollo.





► Textos adoptados

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

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

(13 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 79.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2025, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 879 800 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 879 800 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 800 618 000 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.





► Textos adoptados

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

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2024

(13 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2024 que figura en el anexo II del documento ILC.111/Actas núm. 3A.





► Textos adoptados

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

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022

(13 de junio de 2023)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.

